DAVID GRAEBER

BULL SHIT JOBS*

* Le professioni senza senso che rendono ricco e infelice chi le svolge e costituiscono il fondamento del nuovo capitalismo globale. In italiano potrebbero definirsi *lavori del cavolo*.

Garzanti

L’autore

David Graeber è professore di Antropologia presso la London School of Economics. Ospite e commentatore della BBC, scrive regolarmente per «Guardian», «Strike!», «New Left Review». Tra i suoi libri pubblicati in Italia, *Debito. I primi 5000 anni* e *Burocrazia*.

DAVID GRAEBER

BULLSHIT JOBS

Traduzione di
ALBERTINE CERUTTI

Garzanti

www.garzanti.it

facebook.com/Garzanti

@garzantilibri

www.illibraio.it

In copertina: progetta grafico di Mauro de Toffol *the*World*of*DOT

Traduzione dall'inglese di
Albertine Cerutti

Titolo originale dell'opera:
Bullshit Jobs

© 2018 by David Graeber

ISBN 978-88-11-60596-6

© 2018, Garzanti S.r.l., Milano
Gruppo editoriale Mauri Spagnol

Prima edizione digitale: settembre 2018
Quest'opera è protetta dalla Legge sul diritto d'autore. È vietata ogni duplicazione, anche parziale, non autorizzata.

Sommario

Introduzione. Sul fenomeno dei lavori del cavolo

1. Che cos’è un lavoro senza senso?

2. Quali sono i tipi di lavoro senza senso?

3. Come mai coloro che fanno lavori senza senso dicono regolarmente di essere infelici? (Sulla violenza spirituale, parte prima)

4. Che effetto fa avere un lavoro senza senso?(Sulla violenza spirituale, parte seconda)

5. Come mai i lavori senza senso stanno proliferando?

6. Perché non ci opponiamo come società alla crescita dell’occupazione priva di scopo?

7. Quali sono le conseguenze politiche dei lavori senza senso, e c’è qualcosa che si può fare al riguardo?

Ringraziamenti

Note

Bibliografia

BULLSHIT JOBS

A chiunque preferirebbe combinare qualcosa di utile nella vita

La maggior parte dei nomi e numerosi tratti identificativi delle persone citate sono stati cambiati.

INTRODUZIONE
SUL FENOMENO DEI LAVORI DEL CAVOLO[1]

Nella primavera del 2013, senza volerlo ho suscitato un po’ di scalpore a livello internazionale.

Tutto è cominciato quando mi hanno chiesto di scrivere un intervento per una nuova rivista radicale, «Strike!». Il direttore mi ha domandato se non avevo qualcosa di provocatorio da dire che probabilmente nessun altro avrebbe pubblicato. Di solito ho sempre un paio di ipotesi che mi frullano in testa per un saggio del genere, perciò ne ho abbozzata una e gliel’ho proposta in un breve articolo dal titolo *Sul fenomeno dei lavori del cavolo*.

Il saggio si basava su un sospetto. Conosciamo tutti quel tipo di impiego che, visto da fuori, non appare produrre in effetti granché. I consulenti per le risorse umane, i coordinatori delle comunicazioni, i ricercatori del settore delle relazioni pubbliche, gli strateghi finanziari, i legali d’azienda, o quel tipo di gente (ben rappresentato in ambiente accademico) che trascorre il tempo a costituire assurde commissioni per discutere del problema delle commissioni inutili. La lista è apparentemente interminabile. E se questi lavori, ho pensato, *fossero* davvero superflui e chi li svolge ne fosse consapevole? Di certo qualche volta vi è capitato di imbattervi in persone convinte di avere occupazioni prive di scopo e non necessarie. Che cosa si può immaginare di più demoralizzante del doversi svegliare ogni mattina cinque giorni su sette nell’arco della vita adulta per portare a termine un compito che in cuor nostro crediamo non andrebbe svolto perché è solo uno spreco di tempo o di risorse, oppure perché addirittura rende peggiore il mondo? Non rappresenterebbe una terribile ferita psichica per la nostra società? Probabilmente sì, ma è uno di quei problemi di cui nessuno sembra intenzionato a parlare. Ci sono stati molti studi sulla felicità delle persone al lavoro, ma nessuno di essi ha risposto alla domanda: credete che i vostri impieghi abbiano ragione di esistere?

L’ipotesi che la nostra società sia piena di lavori inutili su cui nessuno vuole esprimersi non appariva del tutto inverosimile. L’argomento del

lavoro è circondato di tabù. Che la maggior parte della gente non ami il proprio lavoro e sia contenta di trovare scuse per non andarci è un fatto che non si può assolutamente confessare in televisione, di sicuro non nei telegiornali. È possibile solo alludervi ogni tanto in qualche documentario o negli spettacoli comici. Ho sperimentato di persona questi veti: una volta ho fatto da collegamento con i media per un gruppo di attivisti che, secondo alcune voci, nell'ambito di una protesta contro un summit economico globale stava progettando una campagna di disobbedienza civile per bloccare il sistema dei trasporti di Washington. Nei giorni precedenti, se avevi l'aria di essere un anarchico, non riuscivi praticamente ad andare da nessuna parte senza che qualche sorridente impiegato statale ti venisse incontro per domandarti se sul serio non sarebbe dovuto andare al lavoro lunedì. Eppure, in contemporanea, le troupe televisive riuscivano diligentemente a intervistare dipendenti del comune – e non mi stupirebbe se alcuni di loro fossero gli *stessi* impiegati pubblici – i quali, ben sapendo che cosa dovevano dire per apparire in televisione, puntualmente dichiaravano che per loro sarebbe stata proprio una tragedia non riuscire a recarsi al lavoro. Nessuno pare sentirsi libero di dire quello che pensa davvero su questioni del genere, quantomeno in pubblico.

L'ipotesi era plausibile, ma non sapevo se fosse corretta. In un certo senso il mio articolo costituiva una sorta di esperimento. Mi interessava vedere quale reazione avrebbe suscitato.

Ecco quanto ho scritto sul numero di agosto del 2013:

Sul fenomeno dei lavori del cavolo

> Nel 1930, John Maynard Keynes aveva previsto che, entro la fine del secolo, lo sviluppo della tecnologia sarebbe stato tale da consentire a paesi come la Gran Bretagna e gli Stati Uniti di avere una settimana lavorativa di quindici ore. Ci sono tutti i motivi per credere che avesse ragione. Dal punto di vista tecnologico, le condizioni esistono già. Ciononostante non è accaduto. Al contrario, la tecnologia è servita semmai per trovare il modo di farci lavorare tutti di più. Per riuscirci si sono dovuti creare impieghi che di fatto sono inutili. Ampi strati della popolazione, in particolare in Europa e nel Nord America, passano l'intera vita lavorativa a svolgere compiti che in cuor loro ritengono non andrebbero affatto svolti. Il danno morale e spirituale che ne deriva è grave. È una cicatrice che segna la nostra anima collettiva, anche se praticamente nessuno ne parla.
>
> Come mai l'utopia promessa da Keynes – attesa con impazienza ancora negli anni Sessanta – non si è mai concretizzata? La spiegazione più comune oggi è che lui non aveva calcolato l'enorme crescita del consumismo. Davanti alla scelta tra meno ore e più giochi e divertimenti, abbiamo collettivamente optato per questi ultimi. Si tratta di un bel racconto morale, ma basta rifletterci un attimo e si capisce che non può essere vero. Certo, è dagli anni Venti che assistiamo

alla creazione di un'infinita varietà di nuovi impieghi e settori, ma ben pochi di questi hanno a che fare con la produzione e vendita di sushi, iPhone o scarpe da ginnastica alla moda.
Che cosa sono allora di preciso questi nuovi lavori? Un recente studio ha comparato l'occupazione negli Stati Uniti nel 1910 e nel 2000 offrendoci un'immagine chiara (e, faccio notare, riprodotta abbastanza fedelmente nel Regno Unito). Nel corso dell'ultimo secolo, il numero delle persone impiegate in lavori domestici, nell'industria e nel settore agricolo è crollato sensibilmente. Allo stesso tempo, sono triplicati i «lavoratori professionisti, dirigenziali, impiegatizi, del commercio e dei servizi», crescendo «da un quarto a tre quarti dell'occupazione complessiva». In altre parole, i lavori produttivi, proprio come previsto, sono stati in buona parte automatizzati. (Perfino se nel calcolo si escludono i lavoratori dell'industria a livello globale, comprendendovi le masse di quelli indiani e cinesi, questi comunque non rappresentano più una percentuale della popolazione mondiale grande quanto in passato.)
Tuttavia, invece di una riduzione significativa delle ore lavorative, tale da consentire alla popolazione mondiale di dedicarsi ai propri progetti, piaceri, visioni e idee, abbiamo assistito a una gonfiatura non tanto del settore dei «servizi» quanto di quello amministrativo, fino alla creazione di settori totalmente nuovi come i servizi finanziari o il telemarketing, o all'espansione senza precedenti di quelli come il diritto societario, l'amministrazione universitaria e sanitaria, le risorse umane e le relazioni pubbliche. E i numeri di questa crescita non tengono conto di tutte quelle persone che hanno il compito di fornire supporto amministrativo, tecnico o di sicurezza a questi settori né, per altro, della miriade di imprese ausiliarie (chi lava i cani o consegna le pizze di notte) che esistono solo perché tutti gli altri passano troppo tempo a lavorare nei suddetti settori.
Sono questi quelli che propongo di definire «lavori del cavolo».
È come se qualcuno ci costringesse a svolgere compiti privi di scopo soltanto per tenerci tutti occupati. Ed è proprio qui che si annida il mistero. Nel capitalismo è precisamente questo che non dovrebbe accadere. Certo, nei vecchi e inefficienti Stati socialisti, come l'Unione Sovietica, dove l'occupazione era considerata tanto un diritto quanto un sacro dovere, il sistema inventava tutti i lavori che potevano servirgli. (È il motivo per cui nei grandi magazzini sovietici occorrevano tre commessi per vendere un pezzo di carne.) Ma, ovviamente, questo è appunto il tipo di problemi che la concorrenza di mercato dovrebbe risolvere. In base alla teoria economica, se non altro, l'ultima cosa che un'impresa a scopo di lucro farà sarà sborsare soldi a lavoratori di cui non ha affatto bisogno. Eppure, per qualche ragione, succede proprio questo.
Quando le aziende effettuano spietati tagli del personale, i licenziamenti e le accelerazioni dei ritmi ricadono invariabilmente su quella categoria di persone che si occupa di produzione, spostamento, aggiustamento e manutenzione. Per qualche strana alchimia che nessuno è in grado di spiegare, di recente il numero di passacarte stipendiati pare in crescita, e sempre più impiegati si ritrovano – non diversamente dai lavoratori sovietici, a dire il vero – a lavorare quaranta, se non cinquanta ore alla settimana, in teoria, poiché di fatto ne lavorano quindici, proprio come aveva previsto Keynes: il resto del tempo, lo trascorrono a organizzare seminari motivazionali o a parteciparvi, ad aggiornare i loro profili su Facebook, o a scaricare serie televisive.
La risposta chiaramente non è di tipo economico: è invece morale e politica. La classe dirigente si è resa conto che una popolazione felice e produttiva con tempo libero a disposizione costituisce un pericolo mortale. (Provate a pensare a quel che si è messo in moto quando si è profilata questa situazione negli anni Sessanta.) D'altra parte, per questa classe è straordinariamente vantaggiosa l'idea che il lavoro sia un valore etico in sé, e che nulla spetti a chi non è disposto a sottostare per la maggior parte delle sue giornate alla severa disciplina che esso comporta.
Una volta, mentre stavo considerando la crescita apparentemente senza fine dei compiti amministrativi nei dipartimenti universitari britannici, ho avuto una visione di come potrebbe essere l'inferno: è un insieme di individui che passano buona parte del tempo lavorando a

qualcosa che non amano e che neanche sanno fare particolarmente bene. Immaginate che siano stati assunti perché sono ottimi falegnami e che poi scoprano di dover trascorrere gran parte del tempo a friggere pesce. E ipotizzate che non sia nemmeno un lavoro da svolgere davvero, o perlomeno che ci sia solo una quantità limitata di pesci da friggere. In qualche modo, però, tutti provano rancore al pensiero che alcuni colleghi possano passare più tempo a fabbricare mobili anziché friggere pesce come invece dovrebbero, cosicché nel giro di poco accumulano enormi mucchi di pesce cotto male e inservibile in tutta la bottega, ed è l'unica cosa che fanno.

Ritengo che questa sia una descrizione piuttosto precisa di come funziona sotto il profilo etico la nostra economia.

Ora, mi rendo conto che una tesi come questa susciterà immediate obiezioni: «Chi sei tu per dire quali lavori siano davvero "necessari"? E poi che cosa significa "necessario"? Sei un professore di antropologia: che "bisogno" c'è di una simile professione?» (e senza dubbio un bel po' di lettori di tabloid considererebbe l'esistenza stessa del mio lavoro come un esempio perfetto di spreco della spesa pubblica). Da un certo punto di vista, questo è senz'altro corretto. Non può esistere infatti una misura obiettiva del valore sociale.

Non pretendo di contraddire chi è convinto di dare un contributo significativo alla società, anche se in realtà non lo sta facendo. Ma come la mettiamo con quelle persone che sono giunte da sé alla conclusione che i loro lavori sono privi di significato? Non tanto tempo fa, ho ripreso i rapporti con un amico di scuola che non vedevo da quando avevo quindici anni. Mi ha stupito scoprire che nel frattempo era diventato prima poeta, poi cantante di un gruppo indie rock. Avevo sentito alcune delle sue canzoni alla radio, senza però avere idea che a interpretarle fosse qualcuno che conoscevo. Era senz'altro brillante, originale, e il suo lavoro aveva indubbiamente rischiarato e reso migliore la vita di molta gente in tutto il mondo. Eppure, dopo un paio di album sfortunati, la casa discografica l'aveva scaricato e lui si era ritrovato, oppresso dai debiti e con una figlia piccola, a «fare la scelta obbligata di tante persone senza vocazione: la facoltà di legge», per dirla con le sue parole. Adesso è un legale d'azienda in una nota società di New York. Lui per primo ammette che il suo lavoro è totalmente privo di significato, non dà alcun contributo alla società e, a suo parere, non dovrebbe affatto esistere.

Ci si potrebbe porre un sacco di domande a questo punto, a partire da: che cosa ci dice della nostra società il fatto che sembri generare una domanda estremamente limitata di musicisti-poeti di talento e invece una domanda apparentemente inesauribile di specialisti di diritto societario? (La risposta è: se l'1% della popolazione mondiale controlla la maggior parte della ricchezza disponibile, il cosiddetto «mercato» non potrà che riflettere ciò che quell'1%, e nessun altro, ritiene utile o importante.) Ma, ancora di più, ciò dimostra che la maggioranza di coloro che svolgono lavori inutili in definitiva ne è consapevole. Non credo infatti di essermi mai imbattuto in un legale d'azienda che non ritenesse il proprio lavoro senza senso. La stessa cosa vale per quasi tutti i nuovi settori citati prima. Esiste un'intera categoria di professionisti stipendiati che, se vi capitasse di incontrarli a una festa e confessaste di fare qualcosa che potrebbero considerare interessante (l'antropologo, per esempio), preferirebbero evitare del tutto l'argomento del lavoro. Ma basta farli bere un po' e si lanceranno in filippiche su quanto sono inutili e stupidi in realtà le loro occupazioni.

Qui si annida una profonda violenza psicologica. Come è possibile anche solo provare a parlare di dignità nel lavoro se si ha l'intima convinzione che la propria occupazione non dovrebbe esistere? Come può tutto ciò non creare profonda rabbia e risentimento? Tuttavia, come nel caso degli addetti alla frittura del pesce, l'ingegnosità della nostra società ha fatto sì che la classe dominante escogitasse un modo per assicurarsi che quella rabbia si rivolga proprio contro coloro che di fatto svolgono un lavoro sensato. Per esempio: nella nostra società pare valere la regola secondo la quale quanto più è evidente che il lavoro di qualcuno fa del bene agli altri, tanto meno è probabile che l'interessato venga pagato per farlo. Di nuovo, è difficile trovare una misura oggettiva, ma per farsi un'idea basta chiedersi: che cosa succederebbe se tutta questa categoria di

persone dovesse semplicemente sparire? Dite quel che volete delle infermiere, dei netturbini o dei meccanici, ma è evidente che se dovessero svanire in una nuvola di fumo le conseguenze si vedrebbero subito e sarebbero catastrofiche. Un mondo senza insegnanti o portuali si troverebbe presto nei guai, così come uno senza scrittori di fantascienza o musicisti ska sarebbe un posto meno vivibile. Non è affatto scontato invece che l'umanità soffrirebbe se tutti gli amministratori delegati di fondi di private equity, i lobbisti, i professionisti delle pr, gli attuari, gli addetti al telemarketing, i consulenti legali o certi pubblici ufficiali dovessero svanire a loro volta.[2] (Anzi, sono in molti a sospettare che si starebbe decisamente meglio.) Comunque, a parte una manciata ben selezionata di eccezioni (come è il caso dei medici), la regola funziona incredibilmente bene.

In modo ancora più perverso, sembra ormai diventato senso comune che così va il mondo. Questo rappresenta uno dei segreti punti di forza del populismo di destra. Ve ne rendete conto quando i tabloid fanno montare il rancore nei confronti dei lavoratori della metropolitana per aver paralizzato Londra nel corso delle trattative sui contratti: il fatto stesso che i lavoratori della metropolitana possano bloccare una metropoli dimostra che il loro lavoro è realmente necessario, ma sembra che sia proprio questo a dar fastidio alla gente. La cosa è ancora più evidente negli Stati Uniti, dove i repubblicani hanno riscosso un notevole successo mobilitando il risentimento verso gli insegnanti e gli operai del settore automobilistico per i loro presunti stipendi e benefici eccessivi (ma non, è il caso di notare, verso gli amministratori scolastici o i dirigenti delle aziende automobilistiche, l'autentica causa del problema). È come se dicessero loro: «Ma se insegni ai bambini! O costruisci macchine! Fai un vero lavoro! E oltre a tutto ciò hai il coraggio di pretendere anche pensioni e un'assistenza sanitaria da ceto medio?».

Se qualcuno avesse ideato apposta un mercato del lavoro perfettamente funzionale a conservare il potere del capitale finanziario, non si vede come avrebbe potuto fare di meglio. I veri lavoratori produttivi vengono incessantemente spremuti e sfruttati. Gli altri si suddividono in uno strato di disoccupati terrorizzati e vituperati da tutti e in un più vasto strato di quanti sono pagati in sostanza per non fare nulla, ricoprendo ruoli che li spingono a identificarsi con le idee e la sensibilità della classe dirigente (manager, amministratori ecc.) – nonché dei suoi avatar finanziari – e covando allo stesso tempo un rancore sommerso nei confronti di chiunque abbia un lavoro con un evidente e innegabile valore sociale. È chiaro che questo sistema non è mai stato architettato consapevolmente, ed è invece scaturito da quasi un secolo di tentativi ed errori, ma rappresenta la sola spiegazione del perché, nonostante le nostre capacità tecnologiche, non stiamo lavorando tutti fra le tre e le quattro ore al giorno.

Se mai l'ipotesi di un saggio è stata confermata dall'accoglienza ricevuta, è questo il caso. *Sul fenomeno dei lavori del cavolo* si è dimostrato esplosivo.

L'ironia è che la mia compagna e io avevamo stabilito di trascorrere proprio le due settimane successive alla pubblicazione dell'articolo in una casetta nella campagna del Québec, con un mucchio di libri, e noi due soli. Avevamo deciso di trovare un posto senza connessione alla rete wireless, il che mi ha costretto a seguire gli effetti suscitati dall'articolo solo sul mio cellulare. Il saggio è diventato virale praticamente subito. Nel giro di qualche settimana è stato tradotto in svariate lingue, tra cui tedesco, norvegese, svedese, francese, ceco, rumeno, russo, turco, lituano, polacco, greco, estone, catalano, coreano, e i giornali, dalla Svizzera all'Australia, lo hanno riproposto. La pagina web originale di «Strike!» ha registrato più di

un milione di contatti ed è andata ripetutamente in tilt per eccesso di traffico. Sono spuntati blog. Le sezioni dei commenti sono state invase da confessioni di colletti bianchi, e molte persone mi hanno scritto per chiedere consigli o per dirmi che le avevo incoraggiate a lasciare i loro lavori per cercare qualcosa di più significativo. Ecco una reazione entusiastica (ne ho raccolte centinaia) ripresa dalla sezione dei commenti dell'australiano «Canberra Times»:

> Wow! Ha colto nel segno! Io sono un legale d'azienda (avvocato dei contenziosi fiscali, per l'esattezza). Non do alcun contributo a questo mondo e sono sempre terribilmente infelice. Non mi fa piacere quando qualcuno trova il coraggio di dire: «Perché farlo, allora?» visto che chiaramente non è così semplice. Si dà il caso che per me al momento sia l'unico modo di contribuire all'1% in una misura così significativa da premiarmi con una casa a Sydney dove crescere i miei futuri figli… Grazie alla tecnologia, probabilmente oggi siamo altrettanto produttivi in due giorni di quanto un tempo lo eravamo in cinque. Ma l'avidità e qualche sindrome di produttività da ape operaia ci impongono di sgobbare per i profitti di altri, anteponendoli alle nostre personali ambizioni non remunerate. Che crediate al disegno intelligente o all'evoluzione, gli esseri umani non sono nati per lavorare: perciò, secondo me, è tutta una questione di avidità sostenuta dai prezzi gonfiati dei bisogni. [3]

A un certo punto ho ricevuto un messaggio da un ammiratore anonimo. Diceva di far parte di un gruppo improvvisato che faceva circolare l'articolo nella comunità dei servizi finanziari; solo quel giorno lui aveva ricevuto cinque email che riportavano il testo (senza dubbio un indizio che nei servizi finanziari sono parecchi a non avere molto da fare). Niente di tutto ciò dava però risposta alla domanda sul numero di persone che prova davvero quei sentimenti riguardo al proprio lavoro – anziché, magari, voler solo inoltrare l'articolo come discreto suggerimento ad altri –, ma non ci è voluto molto perché venissero alla luce prove statistiche.

Il 5 gennaio 2015, poco più di un anno dopo la pubblicazione dell'articolo, il primo lunedì del nuovo anno – ossia il giorno in cui la maggior parte dei londinesi tornava al lavoro dopo le vacanze di Natale – qualcuno ha ricoperto diverse centinaia di annunci pubblicitari delle carrozze della metropolitana di Londra con una serie di poster di guerrilla marketing contenenti citazioni del saggio originale. Avevano scelto queste frasi:

- Ampi strati della popolazione passano l'intera vita lavorativa a svolgere compiti che in cuor loro ritengono non andrebbero affatto svolti.

- È come se qualcuno ci costringesse a svolgere compiti privi di scopo soltanto per tenerci tutti occupati.
- Il danno morale e spirituale che deriva da questa situazione è grave. È una cicatrice che segna la nostra anima collettiva, anche se praticamente nessuno ne parla.
- Come è possibile anche solo provare a parlare di dignità nel lavoro se si ha l'intima convinzione che la propria occupazione non dovrebbe esistere?

In risposta alla campagna pubblicitaria si innescò un altro dibattito fiume sui media (sono anche comparso brevemente su «Russia Today»), in conseguenza del quale l'istituto di indagini statistiche YouGov ha deciso di testare l'ipotesi e ha condotto un sondaggio tra i britannici servendosi di un linguaggio ispirato direttamente al saggio. Ha chiesto, per esempio: «Il vostro lavoro "dà un contributo significativo alla società"?». Sorprendentemente, oltre un terzo – il 37% – ha risposto che pensava di no (mentre il 50% diceva che lo dava e il 13% non ne era sicuro).

Era quasi il doppio di quello che avevo previsto: io immaginavo che la percentuale dei lavori senza senso potesse essere attorno al 20%. Oltretutto un sondaggio successivo fatto in Olanda ha dato praticamente gli stessi identici risultati: anzi, un po' più elevati, visto che il 40% dei lavoratori olandesi ha detto che il proprio lavoro non aveva ragione di esistere.

Quindi non solo l'ipotesi è stata confermata dalla reazione pubblica, ma è stata anche abbondantemente convalidata dalla ricerca statistica.

* * *

È evidente che siamo di fronte a un importante fenomeno sociale che sostanzialmente non è stato studiato con attenzione.[4] Il semplice fatto di aver dato l'opportunità di parlarne è stato catartico per molti. Era ovviamente opportuna una ricerca più vasta.

Ciò che intendo fare qui è un po' più sistematico rispetto al saggio originale. L'articolo del 2013 era destinato a una rivista di politica rivoluzionaria e calcava l'accento sulle implicazioni politiche del problema. In sostanza rappresentava solo uno di una serie di ragionamenti che stavo sviluppando a quel tempo riguardo al fatto che l'ideologia neoliberale («il libero mercato») che ha dominato il mondo dai tempi di Margaret Thatcher

e Ronald Reagan fosse in realtà il contrario di quello che pretendeva di essere: era infatti un progetto politico camuffato da progetto economico.

Ero giunto a questa conclusione perché mi sembrava l'unica spiegazione possibile dell'effettivo comportamento di coloro che erano al potere. Per la retorica neoliberale si trattava sempre di liberare il magico potere del mercato e di anteporre l'efficienza economica a tutti gli altri valori, ma le politiche di libero mercato hanno avuto complessivamente i seguenti risultati: i tassi di crescita economica sono rallentati parecchio ovunque, fatta eccezione per India e Cina; il progresso scientifico e tecnologico si è fermato; per la prima volta da secoli, nella maggior parte dei paesi ricchi le giovani generazioni devono aspettarsi di condurre esistenze meno agiate dei loro genitori. Tuttavia l'unica risposta dei sostenitori dell'ideologia di mercato, di fronte a simili conseguenze, consiste nella richiesta di dosi ancora più massicce della stessa medicina, che i politici puntualmente somministrano. Mi sembrava tutto piuttosto incomprensibile. Se un'azienda privata assume un consulente perché elabori un business plan che poi si risolve in un netto declino dei profitti, quel consulente verrebbe licenziato o perlomeno gli chiederebbero di presentare un altro business plan. Con le riforme del libero mercato questo non sembra accadere mai: più fallivano, più venivano riproposte. La sola conclusione logica è che non erano gli imperativi economici a guidare realmente il progetto.

Che cos'era allora? Avevo l'impressione che la risposta andasse cercata nella mentalità della classe politica. Di fatto tutti coloro che prendevano le decisioni chiave avevano frequentato l'università negli anni Sessanta, quando i campus erano il vero epicentro del fermento politico, e hanno sviluppato la forte convinzione che fenomeni del genere non dovevano verificarsi di nuovo. Di conseguenza potevano anche essere preoccupati per gli indicatori economici decrescenti, ma notavano con un certo piacere che la combinazione di globalizzazione, distruzione del potere dei sindacati e creazione di una forza lavoro insicura e sfruttata – a cui si aggiungevano le aggressive rivendicazioni della liberazione edonistica degli anni Sessanta (poi diventata «liberalismo nello stile di vita, conservatorismo nella contribuzione fiscale») – aveva avuto l'effetto al contempo di trasferire sempre più ricchezza e potere ai ricchi e di demolire quasi del tutto le fondamenta necessarie per le sfide organizzate al loro potere. Può non aver funzionato molto bene dal punto di vista economico, ma da quello politico

ha avuto un grandioso successo. C'erano comunque pochi incentivi ad abbandonare politiche del genere. Nel saggio mi sono limitato a seguire questa intuizione: tutte le volte che qualcuno in nome dell'efficienza economica fa qualcosa che appare totalmente irrazionale dal punto di vista economico (per esempio, pagare bene alcune persone perché non facciano nulla tutto il giorno), la cosa migliore, come facevano gli antichi romani, è cominciare col chiedersi: «*Qui bono?*» – «Chi ne trae vantaggio?» – e in che modo?

Più che un approccio da teoria del complotto questa è una teoria *anti*complottistica: domandavo infatti perché *non* si agisse. Alla base dei trend economici ci sono le ragioni più varie, ma se questi provocano problemi ai ricchi e potenti, la gente ricca e potente farà pressione sulle istituzioni affinché intervengano e facciano qualcosa al riguardo. È per questo che dopo la crisi finanziaria del 2008-2009 le grandi banche di investimento sono state salvate, mentre non lo sono stati i comuni cittadini titolari di mutui. La proliferazione di lavori senza senso, come vedremo, si è verificata per una serie di motivi, ma la vera domanda che stavo ponendo era: come mai nessuno è intervenuto («ha complottato», se preferite) per fare qualcosa in proposito?

* * *

In questo libro intendo fare molto più di questo.

Sono convinto che il fenomeno dell'occupazione senza senso possa consentirci di gettare uno sguardo su problemi sociali ben più radicati. Dobbiamo chiederci non solo come una porzione tanto grande della nostra forza lavoro si è ritrovata a svolgere compiti che i lavoratori per primi considerano inutili, ma anche perché tanta gente crede che questo stato di cose sia normale, inevitabile, addirittura desiderabile. Dobbiamo chiederci come mai, in modo ancora più sorprendente, le persone – nonostante la pensino così in teoria, e credano pure che sia del tutto accettabile che chi svolge lavori inutili guadagni di più e goda di maggiore onore e riconoscimento rispetto a chi fa qualcosa che loro ritengono utile – in ogni caso si deprimono e sono infelici se ricoprono ruoli in cui vengono pagate per non far nulla o comunque niente che secondo loro giovi in qualche modo ad altri. Chiaramente è in gioco un intreccio di idee e di impulsi contraddittori. In questo libro voglio provare a mettere un po' di ordine. Ciò significa porre domande concrete, del tipo: come mai esistono lavori senza

senso? Vuol dire anche interrogarsi su significative questioni storiche, chiedendosi per esempio: quando e perché abbiamo cominciato a credere che la creatività dovesse comportare fatica, o come abbiamo potuto pensare che fosse possibile vendere il proprio tempo? Infine, implica domande fondamentali sulla natura umana.

Scrivere questo saggio è funzionale inoltre a uno scopo politico.

Vorrei che fosse una freccia puntata contro il cuore della nostra civiltà. C'è qualcosa di molto sbagliato in quello che abbiamo fatto di noi stessi. Siamo diventati una civiltà basata sul lavoro: nemmeno poi «lavoro produttivo», ma lavoro come fine e significato in sé. Siamo arrivati al punto di credere che uomini e donne che non lavorano quanto dovrebbero o che sono impegnate in occupazioni che non amano particolarmente siano cattive persone, che non meritano amore, cura o assistenza da parte della comunità. È come se avessimo collettivamente acconsentito al nostro stesso asservimento. Quando ci rendiamo conto che per la metà del tempo siamo impegnati in attività del tutto prive di significato o perfino controproducenti – in genere agli ordini di una persona che non ci piace –, la prima reazione politica consiste nel ribollire di risentimento perché altre persone potrebbero non essere cadute nella medesima trappola. Di conseguenza odio, rancore e sospetto sono diventati il collante che tiene assieme la società. È una situazione disastrosa, che mi auguro possa finire.

Se questo libro potrà in qualche misura contribuire a risolverla, sarà valsa la pena di scriverlo.

1. CHE COS’È UN LAVORO SENZA SENSO?

Cominciamo da quello che potremmo considerare un caso paradigmatico di lavoro senza senso.

Kurt lavora per un appaltatore delle forze armate tedesche. Ovvero… in realtà è dipendente di un appaltatore di un appaltatore di un appaltatore delle forze armate tedesche. Ecco come descrive il suo lavoro:

> L’esercito tedesco dà in appalto il lavoro informatico (IT).
> L’azienda di IT ha un appaltatore che si occupa della sua logistica.
> L’impresa di logistica ha un appaltatore che segue la gestione del personale, e io lavoro per quest’ultimo.
> Ipotizziamo che il soldato A si sposti in un ufficio due stanze più in là lungo il corridoio. Invece di trasportare semplicemente il suo computer con sé, deve compilare un modulo.
> L’appaltatore di IT prende il modulo, che qualcuno leggerà e approverà, per poi inoltrarlo all’impresa di logistica che dovrà quindi approvare lo spostamento nel corridoio e chiederà a noi qualcuno del personale.
> Gli impiegati della mia azienda fanno quel che devono, e a questo punto entro in scena io.
> Ricevo un’email: «Presentati alla caserma B alle ore X». In genere queste caserme si trovano tra i cento e i cinquecento chilometri di distanza da casa mia, perciò noleggio un’automobile. Salgo in macchina, guido fino alla caserma, do comunicazione all’ufficio che sono arrivato, compilo un modulo, scollego il computer, lo metto in una scatola, la chiudo, faccio portare a un tipo dell’impresa di logistica la scatola nella stanza accanto, dove apro la scatola, compilo un altro modulo, ricollego il computer, informo l’ufficio del tempo che ci ho messo, mi faccio rilasciare un paio di firme, riporto a casa l’auto noleggiata, spedisco una lettera all’ufficio con tutta la documentazione, quindi vengo pagato.
> Così, invece del soldato che trasporta il suo computer per cinque metri, ci sono due persone che guidano per sei-dieci ore complessive, riempiono circa quindici pagine di scartoffie e sprecano quattrocento euro buoni di soldi dei contribuenti. [1]

Potrebbe sembrare il solito esempio di ridicola burocrazia militare, del genere reso celebre da Joseph Heller nel romanzo del 1961, *Comma-22*, se non fosse per un fattore chiave: quasi nessuno in questa storia lavora davvero per l’esercito. Tecnicamente appartengono tutti al settore privato. Certo, un tempo ogni esercito aveva i suoi reparti di comunicazione, di logistica e del personale, ma oggi tutto va fatto stratificando l’esternalizzazione a privati.

Il motivo per cui quello di Kurt può essere considerato un caso paradigmatico di lavoro senza senso è semplice: se il suo ruolo venisse eliminato, nessuno al mondo si accorgerebbe della differenza. Anzi, forse le cose funzionerebbero meglio, visto che le basi militari tedesche dovrebbero presumibilmente escogitare un sistema più sensato per spostare l'attrezzatura. Il punto è che non solo il lavoro di Kurt è assurdo, ma lui stesso ne è perfettamente consapevole. (Sul blog dove ha postato la sua storia, infatti, ha difeso la tesi che il suo lavoro non abbia alcuno scopo contro una serie di paladini del libero mercato, subito balzati fuori – come di solito accade nei forum su internet – per ribadire che, se il suo lavoro era stato creato dal settore privato, per definizione doveva servire a uno scopo legittimo.)

Ritengo che sia questa la caratteristica principale di un lavoro senza senso: è così totalmente inutile che nemmeno chi ne è incaricato è in grado di trovare una buona ragione per svolgerlo. Magari non riesce a confessarlo ai suoi colleghi, e spesso ci sono ottimi motivi per non farlo, ciononostante la convinzione che il lavoro sia inutile resta.

Prendiamo dunque questa come prima definizione provvisoria:

> Definizione provvisoria: per lavoro senza senso si intende un'occupazione che è così totalmente inutile, superflua o dannosa che nemmeno chi la svolge può giustificarne l'esistenza.

Certi lavori sono a tal punto inutili che nessuno si accorge se scompare chi se ne occupa. Capita di solito nel settore pubblico:

Impiegato statale non si presenta al lavoro per sei anni per studiare Spinoza

«Jewish Times», 26 febbraio 2016

> I media spagnoli informano che un dipendente pubblico spagnolo, che ha riscosso uno stipendio per almeno sei anni senza andare al lavoro, ha impiegato il suo tempo per diventare un esperto delle opere del filosofo ebreo Baruch Spinoza.
> Il sito di informazione euronews.com la settimana scorsa ha riferito che la corte di Cadice, nel Sud della Spagna, ha imposto al sessantanovenne Joaquín García di pagare circa 25.000 euro di multa per non essersi presentato all'ente per il servizio idrico Aguas de Cádiz, dove lavorava come ingegnere fin dal 1966.
> La sua assenza è stata notata la prima volta nel 2010, quando García avrebbe dovuto ricevere una medaglia per il suo lungo servizio. Il vicesindaco Jorge Blas Fernández ha fatto qualche domanda e ha scoperto che García non si vedeva in ufficio da sei anni.
> Fonti anonime vicine all'ingegnere, contattate dal quotidiano «El Mundo», hanno detto che negli anni precedenti il 2010 García si era dedicato allo studio delle opere di Spinoza, l'ebreo eretico di Amsterdam del XVII secolo. Un intervistato ha riconosciuto che García era diventato un

esperto di Spinoza, ma ha negato che non si fosse mai presentato al lavoro, sostenendo che di tanto in tanto ci era andato. [2]

Questa vicenda è finita sulle prime pagine dei giornali in Spagna. In un momento in cui il paese stava affrontando una situazione di severa austerità e alta disoccupazione, la possibilità che un dipendente pubblico potesse non presentarsi al lavoro per anni senza che nessuno se ne accorgesse è stata vissuta come un oltraggio. La difesa di García, tuttavia, non è priva di buoni argomenti. L'ingegnere ha spiegato di aver doverosamente assolto per molti anni il compito di monitorare l'impianto di depurazione dell'acqua della città, poi a un certo punto l'ente per il servizio idrico era passato sotto il controllo di superiori che lo detestavano per le sue idee socialiste e si rifiutavano di attribuirgli una qualsiasi responsabilità. Trovò la situazione così scoraggiante che alla fine dovette cercare l'aiuto di uno psicologo per combattere la depressione. Da ultimo, e d'accordo con il suo terapeuta, invece di continuare a stare lì tutto il giorno fingendo di essere occupato, decise di far credere alla società dell'acqua potabile di dipendere dal controllo del comune e al comune di dipendere da quello della società dell'acqua potabile; si sarebbe fatto vivo solo nell'eventualità di qualche problema, altrimenti sarebbe stato a casa a fare qualcosa di più proficuo per la sua vita. [3]

Si sentono regolarmente storie del genere sul settore pubblico. Una piuttosto popolare riguarda quei postini che preferiscono far sparire la posta in armadi, casotti o cassonetti della spazzatura anziché consegnarla, con il risultato che tonnellate di lettere e pacchetti si accumulano per anni prima che qualcuno lo scopra.[4] Il romanzo di David Foster Wallace sulla vita in un ufficio dell'agenzia delle entrate a Peoria, in Illinois, *Il re pallido*, va ancora oltre: si conclude infatti con un ispettore fiscale che muore alla sua scrivania e rimane appoggiato allo schienale della sedia per giorni prima che qualcuno se ne renda conto. Sembra solo una parodia del teatro dell'assurdo, ma nel 2002 è successo qualcosa di pressoché identico a Helsinki. Un ispettore fiscale finlandese, che lavorava in un ufficio tutto suo, è morto seduto alla scrivania e il suo cadavere è rimasto lì per oltre quarantott'ore mentre trenta colleghi continuavano a fare le loro cose attorno a lui. «La gente pensava che desiderasse lavorare in santa pace e nessuno l'ha disturbato», ha osservato il suo direttore: pensandoci bene, è in effetti un atteggiamento piuttosto premuroso.[5]

Sono storie come queste, ovviamente, a suggerire ai politici di tutto il mondo di schierarsi a favore di un maggiore coinvolgimento del settore privato, perché abusi del genere, così suona il ritornello, lì non capitano. E se è vero che finora non abbiamo avuto notizia di un dipendente di FedEx o UPS che nasconde la corrispondenza affidatagli in casotti da giardino, non di meno il privato produce il suo, spesso molto meno raffinato, assortimento di follie, come dimostra la vicenda di Kurt. Non c'è bisogno di sottolineare l'ironia del fatto che Kurt, alla fine, stia lavorando per le forze armate

tedesche. Nel corso del tempo sono state rivolte molte critiche all'esercito tedesco, ma di rado lo hanno accusato di inefficienza. Tuttavia, una marea montante di insensatezza contamina, anziché sollevare, tutte le barche. Nel XXI secolo, perfino le divisioni corazzate tedesche hanno cominciato a circondarsi di una vasta area grigia di sub, subsub, e subsubsubappaltatori; i comandanti di carri armati sono costretti a inscenare complicati e strani rituali burocratici per poter spostare le attrezzature da una stanza all'altra, anche se poi gli stessi che forniscono loro le scartoffie postano di nascosto sui blog articolate denunce dell'idiozia dell'intero sistema.

Se questi casi hanno qualcosa da insegnarci, è che la principale differenza tra il settore pubblico e quello privato non consiste nella maggiore o minore probabilità che l'uno o l'altro crei lavoro inutile e nemmeno nel tipo di lavoro inutile creato. La principale differenza è che il lavoro inutile nel settore privato probabilmente verrà controllato molto più da vicino, benché non sempre vada così. Come vedremo, è sorprendentemente alto il numero di impiegati di banche, case farmaceutiche e studi di ingegneria a cui è permesso trascorrere la maggior parte del tempo ad aggiornare il profilo su Facebook. In ogni caso nel settore privato ci sono alcuni limiti. Se Kurt semplicemente non andasse al lavoro per mettersi a studiare il suo filosofo preferito, si vedrebbe ben presto sollevato dal suo incarico. Se la società dell'acqua potabile di Cadice fosse stata privatizzata, i manager che detestavano Joaquín García avrebbero tranquillamente potuto togliergli ogni responsabilità, ma lui avrebbe dovuto stare seduto alla sua scrivania lo stesso e fingere di darsi da fare tutti i giorni, oppure trovarsi un'altra occupazione.

Lascerò che siano i lettori a decidere se questa condizione possa essere considerata migliore.

Perché un sicario della mafia non è un buon esempio di lavoro senza senso

Volendo riassumere: per «lavori senza senso» intendo quelle occupazioni costituite principalmente o totalmente da compiti che chi li svolge considera inutili, superflui o perfino dannosi. Lavori che non farebbe alcuna differenza se sparissero. Soprattutto lavori che le stesse persone deputate a svolgerli ritengono non dovrebbero esistere.

Il capitalismo contemporaneo sembra pervaso da occupazioni del genere. Come ho detto nell'introduzione, un sondaggio di YouGov ha rilevato che nel Regno Unito solo il 50% di quanti avevano un impiego a tempo pieno era convinto sul serio che il proprio lavoro desse un contributo di qualche tipo alla società, mentre il 37% era abbastanza sicuro del contrario. Un'indagine della ditta Schouten & Nelissen condotta in Olanda ha innalzato quest'ultima percentuale al 40%.[6] Se ci pensate, sono statistiche sbalorditive. In fin dei conti, una grossissima quantità di lavori implica fare cose che nessuno potrebbe considerare inutili; e si può immaginare che fosse pressoché nulla la percentuale di infermiere, autisti di autobus, dentisti, spazzini, contadini, insegnanti di musica, tecnici riparatori, giardinieri, vigili del fuoco, scenografi, idraulici, ispettori della sicurezza, musicisti, sarti e addetti all'attraversamento degli scolari che ha barrato «no» alla domanda: «Il tuo lavoro fornisce un contributo significativo alla società?». La mia personale ricerca suggerisce poi che anche i commessi, i dipendenti dei ristoranti e altri fornitori di servizi di basso livello di rado ritengono di fare lavori senza senso. Molti occupati nei servizi non amano il loro mestiere, ma anche loro sono consapevoli che forniscono un contributo significativo alla società.[7]

Se dunque fra il 37% e il 40% della popolazione occupata di un paese insiste a dire che il suo lavoro lascia il tempo che trova, e un altro gruppo piuttosto sostanzioso sospetta che potrebbe essere così, se ne può dedurre solo che ogni impiegato d'ufficio, che presumibilmente nutre l'intima convinzione di avere un lavoro senza senso, ne sia convinto davvero.

* * *

L'obiettivo principale di questo primo capitolo è definire che cosa intendo per lavori senza senso; nel prossimo capitolo delineerò una tipologia di quelle che considero le principali varietà di tali occupazioni. Ne deriverà, nei capitoli seguenti, la riflessione su come nascano i lavori senza senso, sul perché si siano tanto diffusi, per considerarne infine le conseguenze a livello psicologico, sociale e politico, a mio parere molto insidiose. Abbiamo costruito società in cui gran parte della popolazione, intrappolata in occupazioni inutili, ha cominciato a provare risentimento e disprezzo sia per coloro che fanno i lavori più utili nella società, sia per coloro che non svolgono alcun lavoro retribuito. Ma prima di analizzare la situazione converrà rispondere ad alcune potenziali obiezioni.

Il lettore avrà notato una certa ambiguità nella mia definizione iniziale. Per lavori senza senso intendo quelli che implicano compiti considerati da chi li svolge «inutili, superflui o perfino dannosi». Ma è evidente che lavori che non abbiano alcun impatto significativo sulla società e lavori che abbiano invece impatti dannosi non possono essere analoghi. La maggior parte di noi sarebbe d'accordo che un sicario della mafia produce nel complesso più male che bene alla società, ma potreste sul serio definire il suo un lavoro senza senso? In qualche modo non pare corretto.

Come ci ha insegnato Socrate, quando le nostre stesse definizioni producono risultati che intuiamo essere sbagliati, è perché non siamo consapevoli di quello che pensiamo realmente. (Pertanto egli suggeriva che il vero compito dei filosofi consiste nel far capire alle persone quanto già sanno ma non sanno di sapere. Si potrebbe dire che gli antropologi come me fanno qualcosa di simile.) L'espressione «lavori senza senso» evidentemente risuona in molti e ha per loro un significato. Questo vuol dire che, almeno a un tacito livello intuitivo, dispongono di criteri di giudizio per poter affermare: «Era decisamente un lavoro senza senso» oppure: «Era un brutto lavoro, ma non direi che fosse proprio senza senso». Molti di quelli che fanno lavori dannosi ritengono che l'espressione per loro sia calzante, mentre altri chiaramente non lo pensano. Il modo migliore per capire in cosa consistano quei criteri è prendere in esame alcuni casi limite.

Quindi, perché suona sbagliato dire che un sicario svolge un lavoro senza senso? [8]

Ho il sospetto che i motivi siano molteplici, ma uno di questi è che quasi sicuramente il sicario mafioso (a differenza, per esempio, di uno speculatore di valuta straniera o di un ricercatore di marketing dei brand) rilasci false dichiarazioni. È vero, in genere un mafioso sostiene di essere soltanto un «uomo d'affari», ma quando si propone di far conoscere la natura della sua effettiva occupazione, tende a essere piuttosto franco in proposito. È improbabile che pretenda di svolgere un lavoro che apporti qualche beneficio per la società, sino al punto di affermare che contribuisce al successo di un team in grado di fornire alcuni prodotti o servizi validi (droga, prostituzione e così via). In caso contrario, sarà subito chiaro che mente.

Questo ci consente di precisare la nostra definizione. I lavori senza senso non sono solo quelli che risultano inutili o dannosi; solitamente implicano anche un certo grado di simulazione e frode. Il lavoratore si sente

costretto a fingere che la sua occupazione abbia, in effetti, una buona ragione di esistere, anche se, in privato, trova ridicole simili pretese. Deve esserci una specie di scarto tra finzione e realtà. (Il che ha senso dal punto di vista etimologico:[9] *bullshitting*, ossia «cacciare balle», in fondo è una forma di disonestà.[10])

Possiamo quindi muovere un secondo passo:

> Definizione provvisoria 2: per lavoro senza senso si intende un'occupazione che è così totalmente inutile, superflua o dannosa che nemmeno chi la svolge può giustificarne l'esistenza, anche se si sente obbligato a far finta che non sia così.

Naturalmente c'è un altro motivo per cui il lavoro del sicario non andrebbe considerato senza senso. Egli non crede affatto che il suo mestiere non dovrebbe esistere. Moltissimi mafiosi sono anzi convinti di appartenere a un'antica e onorevole tradizione che rappresenta un valore in sé, a prescindere dal fatto che contribuisca o no al più vasto bene sociale. È la stessa ragione per cui, tra parentesi, nemmeno quello del «signore feudale» è un lavoro senza senso. Si potrebbe dire che re, conti, imperatori, pascià, emiri, latifondisti, zamindari o proprietari terrieri e simili sono inutili. Molti di noi potrebbero sostenere (e io sarei propenso a concordare) che il loro ruolo sia dannoso per le vicende umane. Ma *loro* non lo pensano. Perciò, a meno che sotto sotto il re sia un marxista o un repubblicano, si può tranquillamente affermare che quello del «re» non è un lavoro senza senso.

Si tratta di un punto che è opportuno tenere a mente, perché le persone che nel mondo fanno un gran male perlopiù non sono toccate dalla consapevolezza di farlo; oppure accettano di dar retta alla folla sempre crescente di leccapiedi e yes-man che inevitabilmente li circonda, pagati per inventarsi scuse per elogiare il loro operato. (Oggi si dà talvolta loro il nome di *think tank*.) Ciò vale per gli amministratori delegati delle banche di investimento finanziario-speculativo, così come per gli uomini forti dell'esercito in paesi come la Corea del Nord o l'Azerbaigian. Le famiglie mafiose forse sembrano un caso diverso perché mettono in atto meno finzioni del genere, ma alla fine sono soltanto versioni illegali e su scala ridotta della medesima tradizione feudale. Non a caso in origine erano costituite dai protettori dei latifondisti siciliani che con il tempo hanno cominciato ad agire per conto proprio.[11]

Ecco un'ultima ragione per cui il lavoro del sicario non può essere considerato senza senso: non è affatto chiaro se sia propriamente un

«lavoro». È vero, il sicario può venire assoldato dal capo criminale locale per ricoprire una qualsiasi funzione, per esempio una fasulla mansione di sicurezza nel casinò di cui il suo boss è il proprietario. In questo caso possiamo certamente dire che *quel* lavoro è senza senso, ma il sicario non sta ricevendo uno stipendio per le sue vere competenze.

* * *

Questo punto ci consente di precisare ulteriormente la nostra definizione. Quando la gente parla di lavori senza senso, in genere si riferisce a occupazioni che implicano una retribuzione in cambio del lavoro svolto per qualcun altro: uno stipendio o un salario (tanti vi includono anche le consulenze retribuite). Ovviamente esistono molti lavoratori autonomi che, dando l'idea di offrire qualche beneficio o servizio, riescono a strappare soldi ad altri (normalmente li chiamiamo imbroglioni, artisti della truffa, ciarlatani o impostori), proprio come ci sono lavoratori autonomi che derubano altri facendo loro del male o minacciando di farlo (normalmente li definiamo rapinatori, strozzini, estorsori o ladri). Almeno nel primo caso, possiamo decisamente parlare di insensatezza, ma non di lavori senza senso, perché questi non sono «lavori» propriamente detti. Una truffa è un'azione, non una professione. Lo stesso vale per il ladruncolo. In certi casi si parla di ladri professionisti, ma è solo un modo per dire che il furto è la loro principale fonte di reddito.[12] Nessuno paga infatti salari o stipendi regolari al ladro perché si intrufoli in casa della gente. È il motivo per cui nemmeno quello del «ladro» può essere precisamente definito un lavoro.[13]

Queste considerazioni ci consentono di formulare quella che ritengono possa servire come definizione operativa finale:

> Definizione operativa finale: per lavoro senza senso si intende un'occupazione retribuita che è così totalmente inutile, superflua o dannosa che nemmeno chi la svolge può giustificarne l'esistenza, anche se si sente obbligato a far finta che non sia così.

Sull'importanza del fattore soggettivo, e sul perché si può presumere che chi crede di avere un lavoro senza senso in genere abbia ragione

Credo che questa sia una definizione funzionale abbastanza buona per i propositi di questo libro.

Il lettore attento potrebbe aver notato un'ambiguità residua. La definizione è essenzialmente soggettiva: definisco lavoro senza senso quello che il lavoratore considera inutile, superfluo o dannoso, però ipotizzo anche che il lavoratore abbia ragione a pensarlo.[14] Parto cioè dal presupposto che esista una realtà sottostante. Bisogna presumerlo per forza, altrimenti saremmo costretti ad accettare che lo stesso esatto lavoro possa essere senza senso un giorno sì e un giorno no, a seconda dei capricci del volubile umore del lavoratore. Quello che intendo dire davvero è che, pur esistendo un valore sociale distinto dal semplice valore di mercato, nessuno ha escogitato una maniera adeguata per misurarlo, quindi il punto di vista del lavoratore è quanto di più prossimo ci possa essere a un'accurata valutazione della situazione.[15]

Spesso è abbastanza evidente se ci si trova di fronte a casi come questo: quando un'impiegata trascorre davvero l'80% del suo tempo in ufficio a creare meme di gattini, i suoi colleghi potrebbero accorgersi o no di quello che succede, ma lei non può raccontarsi storie su quanto sta facendo. Però anche in casi più complicati, dove il problema è quantificare il reale contributo del lavoratore all'organizzazione, credo che si possa tranquillamente presumere che il più consapevole sia il diretto interessato. Mi rendo conto che questa posizione possa essere giudicata opinabile in certi ambienti. I dirigenti e altri pezzi grossi ripetono spesso che la maggior parte dei dipendenti di una grande società non comprende fino in fondo l'entità del proprio contributo, dal momento che la visione d'insieme si può avere solo con uno sguardo dall'alto. Non sto dicendo che ciò sia del tutto falso: capita di frequente che i lavoratori di livello inferiore non possano vedere o siano tenuti all'oscuro di alcuni aspetti del più ampio contesto. E questo è a maggior ragione vero nel caso l'impresa stia facendo qualcosa di illegale.[16] Ma, in base alla mia esperienza, qualunque sottoposto lavori per lo stesso gruppo da un po' di tempo – diciamo un anno o due – di solito viene messo a parte e informato dei segreti dell'azienda.

Certo, esistono le eccezioni. A volte i manager frammentano intenzionalmente gli incarichi al punto che i lavoratori non riescono più a capire bene in che modo i loro sforzi contribuiscano all'impresa nel suo complesso. Le banche lo fanno spesso. Ho anche sentito di certe fabbriche americane in cui molti operai alla catena di montaggio non sapevano che cosa lo stabilimento stesse in realtà producendo; benché, in questi casi, sia quasi sempre venuto fuori che succedeva perché i proprietari avevano

voluto assumere gente che non conosceva l'inglese. In casi del genere, comunque, i lavoratori tendono a considerare utili le loro occupazioni, semplicemente non sanno in che modo. In generale ritengo probabile che i dipendenti sappiano quanto succede in un ufficio o in un'officina e che capiscano senz'altro se il loro lavoro contribuisce o no all'impresa, quantomeno meglio di chiunque altro.[17] Non si può dire lo stesso, invece, per i superiori. Erano infatti una costante nella mia ricerca i sottoposti che si domandavano: «Il mio responsabile *sa* davvero che passo l'80% del mio tempo a creare meme di gattini? Fa solo finta di non accorgersene, o è ignaro sul serio?». E siccome quanto più in alto vi trovate nella catena di comando, tanto più le persone avranno motivi per nascondervi le cose, è inevitabile che salendo di grado la situazione tenda a peggiorare.

Il problema diventa veramente delicato quando si tratta di capire se certi *tipi* di lavoro (per esempio quelli inerenti il telemarketing, le indagini di mercato, le consulenze) sono senza senso, ossia se si può dire che producano qualche sorta di valore sociale positivo. Ciò che sto sostenendo qui è che la cosa migliore è rifarsi al giudizio di chi svolge quel tipo di lavoro. In fin dei conti, il valore sociale è in buona parte solo ciò che la gente considera tale. Di conseguenza chi potrebbe trovarsi in una posizione migliore per giudicare? Per cui direi: se la maggioranza di coloro che hanno una determinata occupazione ritiene, in cuor suo, che il proprio lavoro non abbia alcun valore sociale, si dovrebbe partire dal presupposto che sia vero.[18]

I pignoli senza dubbio solleveranno obiezioni anche su questo punto. Potrebbero chiedere: come si fa a sapere davvero che cosa pensa nel suo intimo la maggioranza dei lavoratori di un determinato settore? E la risposta è che ovviamente non si può. Se anche fosse possibile svolgere un sondaggio tra lobbisti o consulenti finanziari, non è dato sapere quanti risponderebbero sinceramente. Quando ho parlato a grandi linee dei settori inutili nel mio articolo, l'ho fatto presumendo che, in realtà, i lobbisti e i consulenti finanziari siano ben consapevoli della loro inutilità, anzi, che molti, se non la maggior parte di loro, siano tormentati dall'idea che il mondo non perderebbe niente di prezioso se il loro lavoro semplicemente sparisse.

Magari mi sbaglio. Può darsi infatti che i lobbisti delle aziende o i consulenti finanziari aderiscano sinceramente alla teoria del valore sociale secondo cui il loro lavoro è essenziale per la salute e la prosperità della

nazione. Potrebbero quindi dormire sonni tranquilli, sicuri che il loro lavoro è una benedizione per tutti quanti li circondano. Non lo so per certo, ma sospetto che ciò sia più plausibile via via che si sale nella piramide sociale, visto che pare una verità accettata da tutti che più una categoria di potenti fa male al mondo, tanto più questi saranno circondati da yes-man e propagandisti pronti a sfoderare giustificazioni delle loro buone azioni; e tanto più è probabile che almeno qualcuno di quei potenti presti loro fede.[19] I lobbisti delle aziende e i consulenti finanziari appaiono senz'altro responsabili di una quota sproporzionatamente grande del male fatto nel mondo (se non altro quello compiuto nell'esercizio dei loro compiti professionali) e forse sono davvero costretti a credere in quello che fanno.

In tal caso la finanza e il lobbismo non sarebbero affatto lavori senza senso; sarebbero più simili casomai a quello del sicario. Al sommo vertice della piramide sociale sembra che sia così. Nell'articolo del 2013 ho affermato, per esempio, di non aver mai conosciuto un legale d'azienda che non pensasse di avere un lavoro senza senso. Naturalmente, però, questo è anche il riflesso del tipo di avvocati che è probabile che io conosca: quelli che un tempo erano poeti-musicisti; e cosa ancor più importante: del genere che non occupa posizioni particolarmente elevate. Ho l'impressione che i legali veramente potenti interni alle aziende credano nella totale legittimità del loro ruolo. Oppure, forse, semplicemente non si preoccupano se stanno facendo del bene o del male.

Al vertice della piramide finanziaria è senz'altro così. Nell'aprile del 2013, per una strana coincidenza, mi è capitato di partecipare a una conferenza sul «Correggere il sistema bancario», presso la Federal Reserve di Philadelphia, dove Jeffrey Sachs, l'economista della Columbia University celebre soprattutto per avere progettato le riforme di «terapia shock» applicate nell'ex Unione Sovietica, teneva una videoconferenza e ha sbalordito tutti esprimendo quello che cauti giornalisti potrebbero descrivere come un giudizio «insolitamente schietto» sui responsabili delle istituzioni finanziarie americane. La testimonianza di Sachs ha un valore particolare perché, come lui ha ribadito più volte, molte di quelle persone erano piuttosto sincere con lui presumendo (non del tutto a sproposito) che stesse dalla loro parte:

> Guardate, incontro regolarmente un sacco di questa gente a Wall Street… Li conosco. Sono quelli con cui vado a pranzo. E lo dirò senza tanti giri di parole: considero patologico l'ambiente morale in cui vivono. [Essi] non sono tenuti a pagare le tasse; non hanno obblighi verso i loro

> clienti; né hanno responsabilità nei confronti delle controparti nelle transazioni. Sono decisi, avidi, aggressivi, sentono di sfuggire a ogni controllo in un senso piuttosto letterale e hanno fortemente falsato il sistema. Sono sinceramente convinti di avere il sacrosanto diritto di prendersi tutto il denaro che possono in qualsiasi maniera possibile, legale o no.
> Se si vanno a vedere le sovvenzioni per le campagne elettorali, come a me è capitato di fare ieri per un altro motivo, i mercati finanziari risultano essere il principale finanziatore nell'attuale sistema elettorale statunitense. Abbiamo una politica corrotta fino al midollo… Entrambi i partiti ci sono dentro fino al collo.
> Ma tutto ciò ha portato a un senso di impunità davvero incredibile, e lo potete cogliere sul piano individuale proprio ora. Ed è molto, molto malsano che io abbia dovuto aspettare quattro anni… adesso cinque anni per sentire qualcuno esprimersi con un linguaggio morale a Wall Street. Non mi era mai capitato. [20]

Ecco qua. Se Sachs ha ragione – e sinceramente chi si trova in una posizione migliore per saperlo? –, allora non si possono di fatto definire lavori senza senso quelli nei posti di comando del sistema finanziario. Non stiamo parlando di persone che credono alle adulazioni dei loro stessi seguaci; stiamo in realtà parlando solo di una cricca di furfanti.

Un'altra distinzione che è opportuno tenere a mente è quella tra lavori inutili e lavori banalmente brutti. Definirò i secondi «lavori di merda», visto che lo si fa spesso.

L'unico motivo per cui affronto l'argomento è perché i due tipi vengono molto di frequente confusi, ed è strano visto che non si somigliano affatto; anzi, si potrebbero quasi considerare opposti. I lavori senza senso spesso sono ben pagati e tendenzialmente offrono eccellenti condizioni lavorative; peccato che siano inutili. I lavori di merda in genere non sono affatto senza senso; di solito implicano un compito che va svolto ed è chiaramente vantaggioso per la società; peccato che i lavoratori che lo fanno siano pagati e trattati male.

Alcuni lavori sono, senza dubbio, intrinsecamente spiacevoli ma gratificanti da un altro punto di vista. (C'è una vecchia barzelletta su un uomo il cui compito era pulire lo sterco di elefante dopo il passaggio del circo. Per togliersi di dosso il fetore aveva tentato di tutto, ma invano: cambiava abiti, si lavava i capelli, si sfregava di continuo la pelle, però puzzava lo stesso, e le donne tendevano a stargli alla larga. Alla fine un vecchio amico gli chiese: «Perché lo fai? Ci sono tanti altri lavori che potresti svolgere». L'uomo rispose: «Cosa? E rinunciare al mondo dello spettacolo?».) Questi lavori non si possono considerare senza senso o di merda, a prescindere dal loro oggetto. Altri lavori – per esempio, le comuni

pulizie – non sono affatto degradanti in sé, anche se è facile farli diventare tali.

Gli addetti alle pulizie dell'università dove insegno attualmente, per esempio, vengono trattati molto male. Come nella maggior parte delle università di oggi, il loro lavoro è stato dato in appalto. Non sono assunti direttamente ma tramite un'agenzia, il cui nome è inciso sulle uniformi viola che indossano. Sono pagati poco, costretti a maneggiare prodotti chimici pericolosi che spesso danneggiano le loro mani oppure li obbligano a prendersi una pausa per curarsi (tempo per il quale non ricevono indennizzi) e in generale devono subire arbitri e mancanza di rispetto. Non c'è una ragione particolare per trattare gli addetti alle pulizie in modo così ingiurioso. Se non altro, però, essi possono provare una certa soddisfazione – e in effetti, posso confermarlo, perlopiù la provano – pensando che gli edifici hanno bisogno di essere puliti; pertanto, senza di loro, l'attività dell'università non potrebbe andare avanti. [21]

I lavori di merda in genere sono quelli degli operai e vengono pagati all'ora, mentre quelli senza senso sono di solito quelli dei colletti bianchi e sono stipendiati. Coloro che svolgono lavori di merda in genere vengono oltraggiati; non solo lavorano sodo ma proprio per questo sono tenuti in bassa considerazione. Almeno, però, sanno di fare qualcosa di utile. Coloro che svolgono lavori senza senso godono spesso di onore e prestigio; sono rispettati in quanto professionisti, ben pagati e trattati come individui di successo, ossia quel genere di persone che possono giustamente essere orgogliose di quello che fanno. Tuttavia, nel loro intimo, sanno di non aver raggiunto alcun risultato; capiscono di non aver fatto nulla per meritarsi i giocattoli consumistici con cui riempiono le loro vite; sentono che il tutto si fonda su una menzogna, e infatti è così.

Si tratta di due forme profondamente diverse di oppressione, che di certo non intendo mettere sullo stesso piano; poche delle persone che conosco baratterebbero un'inutile posizione da quadro intermedio con un lavoro da scavatore, anche se sanno che le fosse hanno un reale bisogno di essere scavate. (Però conosco anche persone che hanno lasciato posizioni di responsabilità per diventare addetti alle pulizie e sono piuttosto contente della loro scelta.) Desidero solo sottolineare il fatto che, a modo loro, sono entrambi lavori opprimenti. [22]

Teoricamente è anche possibile avere un lavoro che è insieme di merda *e* senza senso. Credo che si possa tranquillamente dire che, se si provasse a

immaginare il peggior tipo di occupazione possibile, ne risulterebbe una qualche sorta di combinazione dei due. Un tempo, mentre scontava la sua pena in esilio in un campo di prigionia siberiano, Fëdor Dostoevskij ha formulato la teoria secondo cui la massima tortura che si possa concepire consiste nel costringere qualcuno a svolgere un compito evidentemente inutile. Sebbene i detenuti mandati in Siberia fossero stati condannati ai «lavori forzati», osservò, il lavoro non era poi tanto «da forzati». La maggior parte dei contadini lavorava ben più duramente, ma quelli, almeno in parte, lo facevano per sé stessi. Nei campi di prigionia la durezza del lavoro dipendeva invece dal fatto che chi lo svolgeva non ne ricavava nulla:

> Una volta mi venne il pensiero che se si volesse schiacciare del tutto un uomo, annientarlo, punirlo con il castigo più terribile, di modo che il più tremendo assassino rabbrividisse all'idea di un simile castigo e ne avesse paura fin da prima, allora basterebbe soltanto conferire al lavoro un carattere di autentica, totale inutilità e assurdità. Se l'attuale lavoro forzato è noioso e privo d'interesse per il forzato, di per sé, però, in quanto lavoro, è assennato: il detenuto fa mattoni, zappa la terra, mette lo stucco, costruisce: in questo lavoro c'è un senso e uno scopo. Il lavoratore forzato a volte persino s'appassiona, vuole farlo con maggiore abilità, efficacia, renderlo migliore. Ma se, per esempio, lo si costringesse a travasare dell'acqua da una bigoncia all'altra, e da questa riportarla nella prima; a triturare la sabbia; a trascinare un mucchio di terra da un posto all'altro, e viceversa, io credo che il detenuto s'impiccherebbe nel giro di pochi giorni, o commetterebbe un migliaio di delitti per morire piuttosto, ma tirarsi fuori da una simile umiliazione, vergogna e tormento. [23]

Sul pregiudizio comune che i lavori senza senso siano perlopiù confinati nel settore pubblico

A questo punto abbiamo definito tre vaste categorie di lavori: quelli utili (che possono essere o no lavori di merda), quelli senza senso e una piccola ma minacciosa area grigia di lavori come quelli di gangster, proprietari di slum, grossi legali d'azienda o amministratori delegati di fondi speculativi, svolti da soggetti che in sostanza sono solo dei bastardi egoisti e non fingono in realtà di essere altro. [24] In ognuno di questi casi credo sia giusto confidare nel fatto che chi svolge tali lavori sappia meglio di chiunque altro a quale categoria appartengono. Adesso, prima di passare alla tipologia, vorrei fare un po' di chiarezza a proposito di alcuni comuni pregiudizi. Se fate cenno all'idea di lavoro senza senso con qualcuno che non ne ha mai sentito parlare, l'interlocutore potrebbe immaginare che alludiate ai lavori di merda; ma se chiarite la cosa, è probabile che l'altro faccia ricorso a uno di due diffusi stereotipi: potrebbe infatti pensare che state parlando dei

burocrati di stato; oppure, se è un appassionato della *Guida galattica per autostoppisti* di Douglas Adams, potrebbe pensare che vi riferite ai parrucchieri.

Lasciatemi parlare prima dei burocrati, visto che sono i più facili da trattare. Dubito che qualcuno possa negare che c'è abbondanza di funzionari inutili nel mondo. Quello che interessa a me, però, è che oggi questi sembrano diffusi tanto nel settore privato quanto in quello pubblico. Può capitare di imbattersi in un esasperante ometto in giacca e cravatta che legge a voce alta incomprensibili norme e regolamenti in una banca o in una rivendita di cellulari così come all'ufficio passaporti o in quello della commissione urbanistica. Oltretutto, la burocrazia pubblica e quella privata si sono aggrovigliate a tal punto che spesso risulta molto difficile distinguerle. Ecco perché ho iniziato il capitolo con la storia di un uomo che lavora per una ditta privata appaltatrice delle forze armate tedesche. Ciò non solo ha messo in evidenza che è errato presumere che i lavori senza senso esistano principalmente nelle burocrazie statali, ma dimostra anche come le «riforme del mercato» quasi sempre creino più burocrazia, non meno.[25] Come ho fatto notare in un precedente libro, *Burocrazia*, se vi lamentate di ricevere dalla vostra banca un sacco di pratiche da sbrigare, è probabile che i funzionari vi dicano che è tutta colpa delle norme decise dal governo; ma se provate a vedere da dove provengono davvero quelle regole, probabilmente scoprirete che per la maggior parte sono state scritte dalla banca stessa.

Ciononostante, la supposizione che il governo abbia di sicuro un eccesso di personale al vertice e livelli non necessari nella gerarchia amministrativa, mentre il settore privato sarebbe snello ed essenziale, è ormai così saldamente conficcata nella testa della gente che poche prove riusciranno a scalzarla.

Non c'è dubbio che questo pregiudizio derivi dal ricordo di paesi come l'Unione Sovietica, dove vigeva una politica della piena occupazione e pertanto era necessario inventare lavori per tutti, che ce ne fosse il bisogno o no. Così l'URSS ha finito per avere negozi in cui i clienti dovevano passare da tre diversi commessi per comprare una pagnotta, oppure squadre di manutenzione delle strade in cui, regolarmente, due terzi dei lavoratori se ne stavano a bere, giocare a carte o dormire. È proprio quello che viene sempre presentato come impossibile in regime di capitalismo. L'ultima cosa che farebbe un'azienda privata, in concorrenza con altre aziende private,

sarebbe assumere persone che non le servono davvero. Semmai, solitamente ci si lamenta del capitalismo perché è *troppo* efficiente, assillando i lavoratori con costanti accelerazioni dei ritmi, obiettivi da raggiungere e sorveglianza.

Ovviamente non intendo negare che spesso si verifica proprio questo. La pressione esercitata sulle aziende perché riducano il personale e aumentino l'efficienza è infatti raddoppiata da quando è esplosa la frenesia delle fusioni e acquisizioni degli anni Ottanta. Ma questa pressione è stata esercitata quasi esclusivamente sulle persone alla base della piramide, quelle di fatto incaricate di produzione, manutenzione, riparazione o trasporto. Chiunque, per esempio, sia obbligato a indossare un'uniforme nell'esercizio del proprio lavoro quotidiano probabilmente si troverà sotto forte pressione.[26] Gli addetti alle consegne di FedEx o UPS hanno tabelle di marcia estenuanti programmate con efficienza «scientifica». Le cose non funzionano però nello stesso modo nei ranghi superiori di quelle stesse aziende. Se vogliamo, possiamo ricondurre questo fatto al punto debole del culto gestionale dell'efficienza: il suo tendine di Achille, se preferite. Quando i manager hanno cominciato a tirar fuori ricerche scientifiche sui modi più rapidi ed efficaci per organizzare il lavoro, non hanno certo applicato a sé stessi le medesime tecniche, oppure, se l'hanno fatto, devono aver ottenuto il risultato contrario a quello auspicato. Di conseguenza l'epoca che ha conosciuto l'applicazione più spietata delle accelerazioni dei ritmi e dei tagli del personale operaio ha prodotto anche una rapida moltiplicazione di ruoli dirigenziali e amministrativi privi di senso in pressoché tutte le grandi aziende. È come se le imprese stessero di continuo alleggerendo del superfluo le officine e utilizzando i risparmi che ne derivano per pagare lavoratori ancor meno necessari negli uffici ai piani superiori. (Come vedremo, in certe aziende è andata letteralmente così.) Il risultato finale è stato che, proprio come i regimi socialisti avevano creato milioni di posti di lavoro fasulli per i proletari, i regimi capitalisti in un certo senso hanno finito a loro volta per creare milioni di posti di lavoro altrettanto fasulli per i colletti bianchi.

Più avanti vedremo nel dettaglio come ciò sia accaduto. Per ora consentitemi solo di sottolineare che quasi tutte le dinamiche che descriveremo avvengono sia nel settore pubblico sia in quello privato, e ciò non dovrebbe stupire se si considera che oggi risulta praticamente impossibile distinguere i due ambiti.

Perché i parrucchieri non sono un buon esempio di lavoro senza senso

Se dare la colpa al governo è una reazione comune, altrettanto lo è, curiosamente, darla alle donne. Molti di coloro che vi sentono parlare di lavori senza senso, una volta capito che non intendete solo i funzionari pubblici, supporranno che vi stiate riferendo anzitutto alle segretarie, alle addette alla reception e a varie altre tipologie di personale amministrativo (tipicamente femminile). Ora, è evidente che molti di questi lavori sono in effetti senza senso in base alla definizione che ne abbiamo dato, tuttavia presupporre che finiscano per farli in particolare le donne non solo è sessista ma dimostra anche, a mio avviso, una profonda ignoranza di come funzioni davvero la maggior parte degli uffici. È molto più verosimile che la sola persona a fare sul serio qualcosa in un ufficio sia la segretaria (donna) di un vicepresidente (uomo) o di un «manager di marketing strategico», e che siano invece questi ultimi a perdere tempo giocando a World of Warcraft.

Tornerò su questa dinamica nel prossimo capitolo, quando esamineremo il ruolo dei tirapiedi; per ora mi basta evidenziare che esistono prove statistiche in proposito. Se il sondaggio di YouGov non ha segmentato i suoi risultati in base all'occupazione, il che è un peccato, lo ha fatto però in base al genere. Ne è risultato che molto più facilmente sono gli uomini a considerare i loro lavori inutili (42%) rispetto alle donne (32%). È sensato supporre che abbiano ragione.[27]

Terminiamo con i parrucchieri. Temo di dover riconoscere che Douglas Adams ha molte colpe al riguardo. Ho avuto l'impressione che, tutte le volte che esponevo l'idea dell'inutilità di una vasta percentuale del lavoro svolto nella nostra società, qualcuno (sempre un uomo) saltasse su a dire: «Oh, certo, vuoi dire, per esempio, i parrucchieri?». Poi in genere chiariva che si stava riferendo al romanzo di fantascienza umoristica di Douglas Adams, *Ristorante al termine dell'Universo*, nel quale i leader di un pianeta chiamato Golgafrincham decidono di disfarsi degli abitanti più inutili affermando, anche se non è vero, che il pianeta sta per essere distrutto. Per gestire la crisi creano una «Flotta delle Arche» con tre navi, A, B e C, di cui la prima ospita il terzo creativo della popolazione, l'ultima gli operai e quella di mezzo l'inutile residuo. Tutti devono essere tenuti in uno stato di «animazione sospesa» e spediti nello spazio verso un mondo nuovo; se non

fosse che solo la seconda nave viene costruita realmente e mandata in rotta di collisione con il Sole. Gli eroi del romanzo si ritrovano per caso sulla Nave B, dove trovano una sala con milioni di sarcofagi spaziali, pieni di quella gente inutile, che all'inizio credono morta. Uno si mette a leggere le targhette vicine a ciascun sarcofago:

> «Dice "Flotta delle Arche di Golgafrincham, Nave B, Stiva Sette, Sterilizzatore di Telefoni di Seconda Classe". E poi c'è il numero di serie.»
> «Uno Sterilizzatore di telefoni?» disse Arthur. «Uno Sterilizzatore di Telefoni morto?»
> «E dei migliori.»
> «Ma che cosa ci fa qui?»
> Ford sbirciò la figura dentro la bara.
> «Niente di particolare, a quanto sembra» disse, e di colpo sfoderò uno di quei suoi sorrisi un po' folli che inducevano a pensare che avrebbe fatto bene a prendersi un periodo di riposo.
> Si avvicinò a un altro sarcofago, pulì di nuovo la targhetta con la punta dell'asciugamano e disse: «Guarda un po'… Questa qui è la bara di un hair stylist».
> Il sarcofago accanto risultava essere invece l'ultimo luogo di riposo di un account executive; quella accanto conteneva il cadavere di un venditore di macchine usate, un venditore di terza classe. [28]

Ora, è evidente perché questa storia possa sembrare pertinente a chi senta parlare per la prima volta di lavori senza senso, ma l'elenco è in verità piuttosto bizzarro. Anzitutto, gli sterilizzatori di telefoni non esistono sul serio,[29] e se invece gli agenti pubblicitari e i venditori di automobili usate esistono – e sono professioni senza le quali la società presumibilmente starebbe meglio – per qualche motivo sono sempre i parrucchieri a venire in mente agli appassionati lettori di Douglas Adams, quando ricordano la storia.

Sarò sincero: non ho alcun conto in sospeso con Douglas Adams, anzi, nutro una vera passione per tutte le forme di fantascienza umoristica britannica degli anni Settanta; ciononostante trovo questa particolare narrazione di un'arroganza allarmante. Soprattutto perché l'elenco in realtà non è affatto di professioni inutili, ma casomai del genere di persone che un bohémien di ceto medio residente a Islington a quel tempo poteva considerare un po' fastidiose. Meritano la morte solo per questo?[30] Io per primo fantastico dell'eliminazione dei *lavori*, non però della gente che deve svolgerli. Per giustificare lo sterminio Adams sembra avere intenzionalmente selezionato gente che non solo per lui era inutile, ma che dava anche l'idea di essere contenta del lavoro che faceva o di identificarsi con esso.

* * *

Prima di passare oltre, riflettiamo un attimo sulla condizione dei parrucchieri. Come mai il loro lavoro non si può considerare senza senso? Be', il motivo più evidente è proprio *perché* la maggior parte dei parrucchieri non crede che lo sia. Tagliare i capelli e fare la piega danno un contributo tangibile alla società, ed è del tutto soggettiva l'idea che si tratti di pura vanità: come si fa a dire a chi spetti il giudizio corretto sul valore intrinseco dell'acconciatura? Il primo romanzo di Adams, *Guida galattica per autostoppisti*, diventato un vero e proprio fenomeno culturale, è stato pubblicato nel 1979. All'epoca ero un adolescente e ricordo bene le piccole folle che si radunavano spesso davanti alla bottega di barbiere di Astor Place a New York per vedere i musicisti punk farsi fare elaborate creste viola. Douglas Adams stava forse insinuando che anche gli artefici di quelle creste dovevano morire, o lo meritavano invece soltanto i parrucchieri di cui non apprezzava lo stile? Nelle comunità della classe operaia è una consuetudine ritrovarsi dal barbiere; si sa che le donne di una certa età e di una certa estrazione passano le ore dal parrucchiere di zona, che rappresenta un luogo dove scambiarsi notizie locali e pettegolezzi.[31] È difficile però sfuggire all'impressione che, nella testa di coloro che evocano i parrucchieri come ottimo esempio di mestiere inutile, il problema stia per l'appunto qui: paiono figurarsi un gruppetto di donne di mezza età che spettegolano oziosamente sotto i loro caschi, mentre altri si affannano per tentare almeno in parte di abbellire una persona che attraente non sarà mai (così si lascia intendere) perché troppo grassa, troppo vecchia o troppo operaia, a prescindere da quello che le possono fare. Si tratta in fondo solo di snobismo, con in più una dose di gratuito sessismo.

A rigor di logica, criticare i parrucchieri su queste basi ha tanto senso quanto lo ha dire che calpestare una pista da bowling o suonare la cornamusa è un lavoro senza senso perché voi non amate il bowling e la musica per cornamuse, e neanche troppo il genere di persone a cui invece piacciono.

Qualcuno forse potrebbe credere che sono ingiusto. Come fai a sapere, mi si potrebbe obiettare, che Douglas Adams non stesse in realtà pensando, anziché a chi sistema i capelli ai poveri, a quelli che lo fanno per i veri ricchi? Che dire dei parrucchieri superchic che guadagnano folli quantità di denaro per far apparire eccentriche le figlie di banchieri o i produttori cinematografici con qualche acconciatura all'ultima moda? Questi non

potrebbero covare il segreto sospetto di fare un mestiere privo di valore, se non addirittura dannoso? Ciò non basterebbe a qualificare il loro lavoro come senza senso?

In teoria, certo, dobbiamo concedere che potrebbe essere vero. Ma esploriamo questa eventualità più a fondo. È chiaro che, non esistendo alcuna misura oggettiva della qualità, non si può affermare che il taglio X vale 17 euro, quello Y 170 e quello Z 1700. Nell'ultimo caso, comunque, ciò per cui il cliente paga è in sostanza soltanto la possibilità di vantarsi di aver sborsato quella cifra per farsi tagliare i capelli, o farsi fare la messa in piega dallo stesso acconciatore di Kim Kardashian o Tom Cruise; stiamo cioè parlando di palesi dimostrazioni di spreco ed eccesso. Ora, qualcuno potrebbe certamente sostenere che esiste una profonda affinità strutturale tra lusso dispendioso e assenza di senso, e ci sono teorici di psicologia del comportamento economico che vanno da Thorstein Veblen a Sigmund Freud a Georges Bataille che hanno messo in evidenza come alla sommità della piramide della ricchezza – pensate agli ascensori dorati di Donald Trump – vi sia un confine molto sottile tra estrema opulenza e totale stronzata. (C'è un motivo se spesso nei sogni l'oro compare sotto forma di escrementi, e viceversa.)

Oltretutto c'è una lunga tradizione letteraria – a partire dal romanzo *Au bonheur des dames* (*Il paradiso delle signore*, 1883) di Émile Zola e passando per un'innumerevole serie di commedie britanniche – che celebra i profondi sentimenti di disgusto e ripugnanza spesso provati da commercianti e negozianti nei confronti sia dei clienti sia dei prodotti che vendono loro. Se il venditore crede sinceramente di non fornire alcunché di valore ai propri clienti, possiamo allora dedurne che il suo sia in realtà un lavoro senza senso? Direi che la risposta tecnica, stando alla nostra definizione operativa, dovrebbe essere sì; tuttavia, stando almeno alla mia ricerca, il numero di negozianti che la pensa così è di fatto piuttosto esiguo. I rivenditori di costosi profumi possono credere che i loro prodotti siano eccessivamente cari e i loro acquirenti perlopiù rozzi idioti, ma di rado ritengono che andrebbe abolita l'industria profumiera.

Dalla mia ricerca risultava che, all'interno dell'economia dei servizi, c'erano solo tre significative eccezioni a questa regola: i fornitori di tecnologia dell'informazione, gli addetti al telemarketing e i professionisti del sesso. Molti degli appartenenti alla prima categoria e una buona parte di quelli della seconda erano convinti di essere in pratica dei truffatori.

L’ultimo caso è più complesso e probabilmente ci porta su un terreno che va al di là dei precisi confini dei «lavori senza senso», in qualcosa di più pernicioso, ciononostante credo valga la pena di prenderlo in considerazione. Mentre conducevo la mia indagine, un po’ di donne mi hanno scritto o mi hanno detto del tempo che hanno trascorso a fare le ballerine di pole dance, le conigliette di club Playboy, le frequentatrici di siti di «sugar daddy» e simili, e mi hanno suggerito di menzionare questo tipo di occupazione nel libro. L’argomento più convincente al riguardo è venuto da un’ex danzatrice erotica, adesso docente, secondo la quale la maggior parte dei lavori del sesso dovrebbe essere considerata senza senso perché, pur riconoscendo che questo lavoro evidentemente risponde a un’autentica domanda del mercato, c’è qualcosa di terribilmente sbagliato in una società che di fatto dice alla grande maggioranza della sua popolazione femminile che le donne valgono di più quando ballano su un cubo, tra i diciotto e i venticinque anni, di quanto potranno mai valere in qualunque altro momento della vita, indipendentemente dai loro talenti e risultati. Se facendo lo spogliarello la stessa donna può guadagnare cinque volte più che insegnando in qualità di studiosa di fama internazionale, non è una condizione sufficiente per considerare quello della spogliarellista un lavoro senza senso? [32]

È difficile negare la forza dell’argomento. (Si potrebbe anche aggiungere che il reciproco disprezzo tra fornitore di servizio e utilizzatore dello stesso nell’industria del sesso è spesso di gran lunga maggiore perfino di quello che ci si potrebbe aspettare nella più lussuosa delle boutique.) In effetti l’unica obiezione che mi sentirei di muovere è che il suo ragionamento potrebbe non andare abbastanza lontano. Forse l’importante non è tanto che quello della spogliarellista sia un lavoro senza senso, ma che questo fatto ci dimostra che viviamo in una società senza senso. [33]

Sulla differenza tra lavori in parte, perlopiù o semplicemente del tutto senza senso

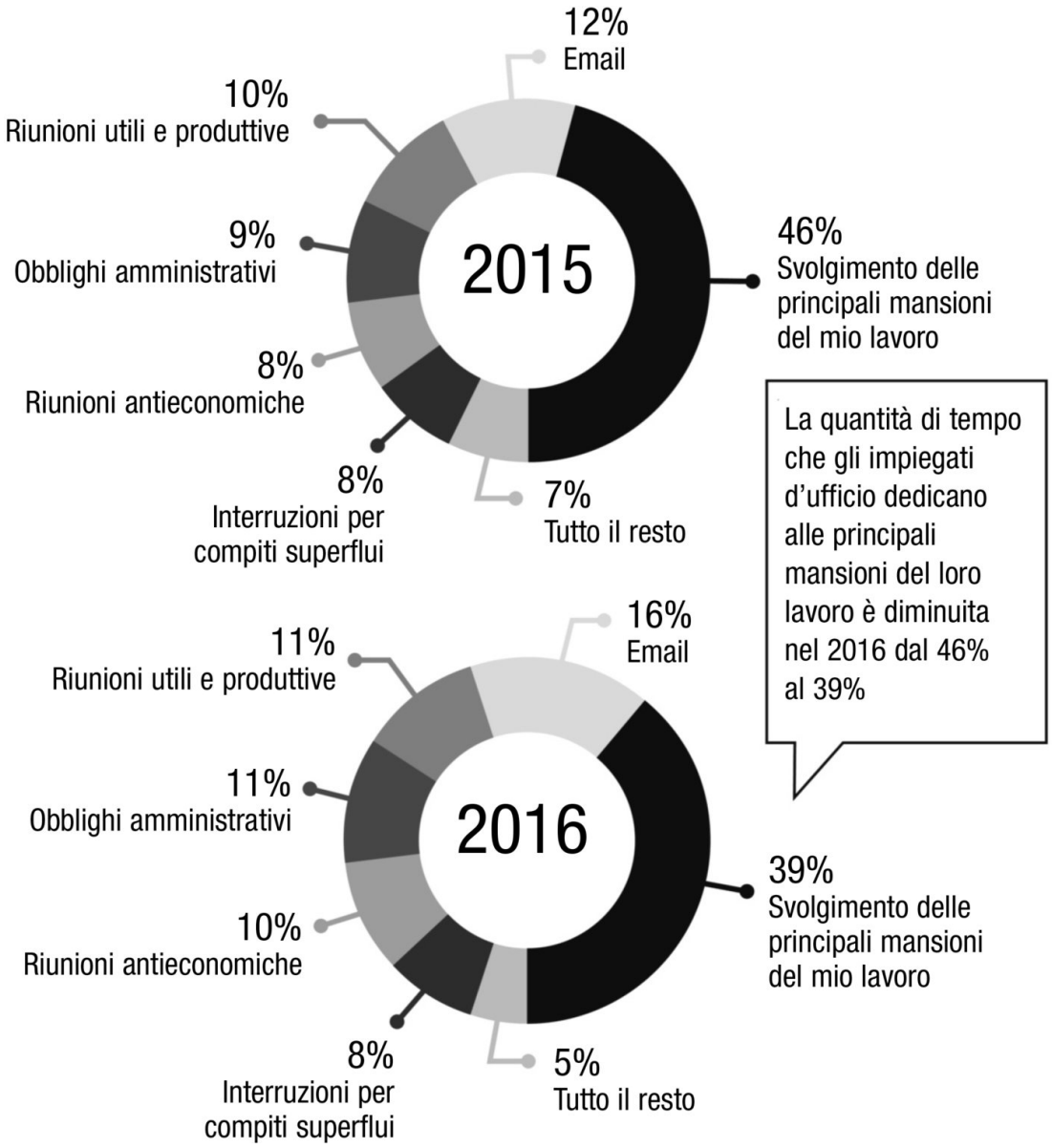
Infine, molto brevemente, mi tocca affrontare l’inevitabile domanda: che dire dei lavori che sono solo parzialmente senza senso?

È un problema di difficile soluzione perché sono pochissimi i lavori che non implicano almeno qualche elemento di inutilità o idiozia. In una certa misura può darsi che si tratti solo dell’immancabile effetto collaterale del

funzionamento di qualsiasi organizzazione complessa. Tuttavia è chiaro che un problema esiste e che la situazione sta peggiorando. Credo di non conoscere nessuno che, avendo conservato lo stesso lavoro per trent'anni o più, non abbia colto un incremento del quoziente di insensatezza da quando ha iniziato a farlo. Potrei aggiungere che ciò è certamente vero riguardo alla mia professione di docente. I professori nel campo dell'istruzione superiore passano quantità di tempo sempre maggiori alle prese con scartoffie burocratiche. La cosa è facilmente dimostrabile visto che uno degli inutili compiti che ci vengono imposti (e non ci era mai capitato prima) è compilare trimestralmente rilevamenti in cui registriamo con precisione quanto tempo dedichiamo ogni settimana alle pratiche amministrative. Tutti i segnali fanno presagire che la tendenza si stia diffondendo. Come ha fatto notare la versione francese della rivista «Slate» nel 2013, «l'economia del cavolo è solo agli inizi» («*la bullshitisation de l'économie n'en est qu'à ses débuts*»).[34]

Benché inesorabile, questo processo è estremamente incoerente. Per ovvie ragioni ha riguardato l'occupazione del ceto medio più che della classe operaia, e all'interno di quest'ultima ne è stato colpito soprattutto il lavoro tradizionalmente femminile di cura: molte infermiere, per esempio, si sono lamentate con me del fatto che pressoché l'80% del tempo lo impiegano occupandosi di pratiche burocratiche, riunioni e cose del genere, mentre camionisti e muratori continuano in larga misura a non esserne toccati. In questo ambito disponiamo di qualche dato statistico. Quel che segue è estrapolato dall'edizione statunitense del *Rapporto sullo stato del lavoro aziendale 2016-2017* (vedi Figura 1).

Figura 1



In base a questa indagine la quantità di tempo che gli impiegati d'ufficio americani dicono di aver dedicato ai loro effettivi compiti è scesa dal 46% nel 2015 al 39% nel 2016, a causa della corrispettiva crescita del tempo dedicato alle email (passato dal 12% al 16%), a riunioni antieconomiche (dall'8% al 10%) e a obblighi amministrativi (dal 9% all'11%). Cifre così drammatiche devono essere in parte il risultato dell'errore statistico casuale – in fin dei conti, se queste tendenze dovessero conservarsi sul serio, in meno di un decennio negli Stati Uniti non ci sarebbe più alcun impiegato che fa il suo vero lavoro –, ma se non altro l'indagine chiarisce ampiamente

che (1) oltre la metà delle ore lavorative negli uffici americani va sprecata in cose senza senso e (2) il problema si aggrava.

Di conseguenza si può senz'altro dire che esistono lavori in parte senza senso, perlopiù senza senso e semplicemente del tutto senza senso. Il libro riguarda però solo questi ultimi (o, a voler essere precisi, lavori totalmente e straordinariamente senza senso – non lavori in gran parte senza senso, nei quali la misura dell'insensatezza si aggira cioè attorno al 50%).

Non intendo affatto negare che il processo che rende insensati tutti gli aspetti dell'economia sia una cruciale questione sociale. Basta considerare le cifre riportate. Se il 37-40% dei lavori è del tutto inutile e almeno il 50% delle mansioni svolte in lavori d'ufficio di per sé non inutili è allo stesso modo inutile, possiamo probabilmente concludere che perlomeno la metà di tutto il lavoro svolto nella nostra società potrebbe venire eliminato senza che faccia alcuna vera differenza. In realtà la percentuale è quasi certamente più alta, poiché così non verrebbero presi in considerazione i lavori senza senso di secondo livello: ossia lavori veri fatti per supportare coloro che sono impegnati in quelli senza senso. (Ne parlerò nel Capitolo 2.) Potremmo facilmente diventare società del tempo libero e introdurre una settimana lavorativa di venti ore, se non addirittura di quindici. Invece ci ritroviamo condannati a trascorrere la maggior parte del nostro tempo al lavoro, a svolgere compiti che ci rendiamo conto che non fanno alcuna differenza per la società.

Nel resto del libro analizzerò come abbiamo fatto a ritrovarci in questa preoccupante situazione.

2. QUALI SONO I TIPI DI LAVORO SENZA SENSO?

Dalla mia ricerca è risultato che esistono cinque tipi fondamentali di lavori senza senso. In questo capitolo li descriverò e ne delineerò le caratteristiche principali.

Anzitutto, qualche parola su questa ricerca. Attingo a due grossi insiemi di dati. Dopo l'uscita del mio saggio del 2013, *Sul fenomeno dei lavori del cavolo,* vari quotidiani in diversi paesi hanno ripubblicato l'articolo, che è stato ripreso anche da alcuni blog in quanto intervento di un opinionista. Di conseguenza si è aperto un acceso dibattito online, nel quale molti partecipanti hanno fatto riferimento a esperienze personali di lavori che consideravano particolarmente insensati o inutili. Ho scaricato 124 di questi commenti e ho passato un po' di tempo a scorrerli.

L'altro insieme di dati è stato sollecitato attivamente. Nella seconda metà del 2016 ho attivato un indirizzo email dedicato esclusivamente alla ricerca e ho usato il mio account Twitter per incoraggiare la gente che riteneva di avere al momento, o di aver avuto in passato, un lavoro senza senso di mandarmi un racconto in prima persona.[1] La risposta è stata impressionante. Alla fine ho raccolto 250 testimonianze, che spaziavano dal singolo paragrafo al saggio di undici pagine, elencando una sequela di lavori senza senso, con ipotesi sulle dinamiche organizzative o sociali che li avevano prodotti e descrizioni delle loro conseguenze dal punto di vista sociale e psicologico. La maggior parte di queste testimonianze proveniva da cittadini di paesi anglofoni, ma ne ho ricevute anche da tutta l'Europa continentale, così come da Messico, Brasile, Egitto, India, Sudafrica e Giappone. Alcune erano profondamente commoventi, persino dolorose da leggere; molte erano spiritose. Inutile dire che quasi tutti chiedevano di non fare i loro nomi.[2]

Dopo aver selezionato le risposte e averle depurate del materiale non pertinente, mi sono ritrovato con un database di oltre 110.000 parole, che ho debitamente codificato per mezzo di colori. Per la maggior parte dei parametri di analisi statistica i risultati non saranno adeguati, ma li trovo

una fonte straordinariamente ricca per il metodo qualitativo, soprattutto perché in molti casi ho avuto la possibilità di porre domande di approfondimento e in certi casi ho fatto lunghe conversazioni con i miei informatori. Alcuni dei concetti chiave che svilupperò nel libro sono stati suggeriti o ispirati in prima battuta da confronti del genere; quindi, in qualche modo, il libro può essere considerato un progetto in collaborazione. Ciò vale in modo particolare per la classificazione che segue, scaturita direttamente da queste conversazioni, e che mi piace concepire non come una mia personale creazione, ma piuttosto come il prodotto di un dialogo tuttora in corso.[3]

Le cinque principali categorie di lavori senza senso

Nessuna tipologia sarà mai perfetta, e sono sicuro che questa si potrebbe delineare in molte altre maniere, ciascuna rivelatrice a suo modo,[4] ma nel corso della mia ricerca ho trovato molto utile suddividere i tipi di lavoro senza senso in cinque categorie: i tirapiedi, gli sgherri, i ricucitori, i barracaselle e i supervisori.

Passiamoli in rassegna uno per uno.

1. Che cosa fanno i tirapiedi

I lavori dei tirapiedi (*flunkies*) sono quelli che esistono solamente o principalmente per far sembrare o sentire importante qualcun altro.

Questa categoria potrebbe anche chiamarsi «servitore feudale». In tutti i tempi uomini e donne ricchi e potenti hanno avuto la tendenza a circondarsi di servi, clienti, sicofanti e galoppini di ogni sorta. Non tutti sono impiegati realmente nelle abitazioni dei nobili, e molti di quelli che lo sono devono fare perlomeno qualche lavoro vero; ma, soprattutto in cima alla piramide sociale, di solito si trova un po’ di gente il cui compito consiste fondamentalmente nello starsene lì con aria solenne.[5] Non si può essere magnifici senza una corte e, se si vuol esserlo sul serio, la dimostrazione della propria grandezza passa per l’autentica inutilità dei servitori in uniforme che volteggiano attorno. Ancora in epoca vittoriana, per esempio, le ricche famiglie inglesi avevano valletti, ossia domestici in livrea la cui unica funzione era correre a fianco delle carrozze per verificare che non vi fossero gobbe sulla strada.[6]

A servitori di questo tipo vengono in genere attribuiti piccoli compiti tanto per giustificarne l'esistenza, ma si tratta davvero solo di un pretesto: in realtà il punto è impiegare qualche bel giovane in vistosa uniforme perché se ne stia accanto alla porta con aspetto regale mentre ricevete ospiti, oppure perché inceda davanti a voi quando entrate in una stanza. Spesso ai servitori vengono dati abiti ed equipaggiamento di stile militaresco, per dare l'impressione che il ricco padrone che li impiega disponga di qualcosa di simile a una guardia di palazzo. Ruoli del genere tendono a moltiplicarsi nelle economie fondate sulla rendita e sulla relativa ridistribuzione di un bottino.

Proviamo a fare un esperimento mentale: immaginate di essere un signore feudale che riscuote il 50% del prodotto di ogni famiglia contadina. Se le cose stanno così, vuol dire che vi impossessate di un'impressionante quantità di cibo. Sufficiente, comunque, per il sostentamento di una popolazione grande tanto quanto quella dei produttori agricoli.[7] Dovete farci qualcosa con quel cibo, e il numero di persone che ciascun signore può tenere con sé come cuochi, sommelier, sguatteri, eunuchi dell'harem, musicisti, gioiellieri e così via è limitato. Anche dopo esservi assicurati di avere abbastanza uomini addestrati all'uso delle armi per sopprimere qualsiasi potenziale rivolta, è probabile che resti ancora un sacco da mangiare. Di conseguenza, inevitabilmente cominceranno ad ammassarsi attorno al vostro castello indigenti, fuggiaschi, orfani, criminali, donne in condizioni disperate e altri reietti (poiché, in fondo, è lì che si trova tutto il cibo). Potete scacciarli, ma è probabile che così vadano a formare una pericolosa classe di vagabondi che potrebbe diventare una minaccia politica. La cosa più naturale da fare è buttargli addosso un'uniforme e assegnare loro qualche piccolo o superfluo incarico. In tal modo date l'idea di essere buoni, e se non altro potete tenerli d'occhio.

Ora, più avanti suggerirò che qualcosa di pressoché analogo succede sotto la presente forma di capitalismo, ma per il momento intendo solo sottolineare che l'attribuzione di piccoli compiti alle persone come scusa per tenervele attorno e farvi sembrare importanti ha una lunga e onorevole storia.[8]

Quale potrebbe dunque esserne l'equivalente contemporaneo?

* * *

Qualche antiquato lavoro servile in stile feudale esiste ancora.[9] Gli uscieri ne sono l'esempio più lampante. Nelle case dei veri ricchi svolgono la stessa funzione che i citofoni, almeno dagli anni Cinquanta, hanno assolto per tutti gli altri. Un ex portinaio se ne lamenta:

> Bill: Un altro lavoro senza senso è fare il portinaio in uno di questi palazzi. Passavo metà del tempo a premere un bottone per aprire la porta d'ingresso per i condomini e salutarli quando passavano nell'atrio. Se non facevo in tempo a raggiungere il bottone e un condomino doveva aprirsi la porta da sé, il mio superiore mi faceva la ramanzina.

In certi paesi, come il Brasile, edifici del genere hanno ancora addetti all'ascensore in uniforme il cui unico compito consiste nel premere un bottone al vostro posto. C'è un'affinità tra residui feudali espliciti di questo tipo e il personale addetto a reception e accoglienza in posti in cui evidentemente non servirebbe.

> Gerte: Nel 2010 lavoravo alla reception in un'azienda editoriale olandese. Il telefono poteva suonare forse una volta al giorno, perciò mi vennero assegnati un paio di altri compiti:
>
> - Tenere la ciotola delle caramelle piena di mentine. (Era un altro collega a procurare le mentine; io dovevo solo prenderne una manciata dal cassetto vicino alla ciotola e metterle dentro la ciotola.)
> - Una volta alla settimana dovevo andare in una sala conferenze a caricare un orologio a pendolo. (Trovavo questo compito stressante, in realtà, perché mi avevano detto che, se me ne fossi dimenticata o avessi aspettato troppo a farlo, tutti i pesi del pendolo sarebbero collassati e io avrei avuto l'onere di ripararlo.)
> - Il compito che mi portava via più tempo di tutti era gestire le vendite Avon di un'altra addetta alla reception.

È chiaro che una telefonata al giorno potrebbe essere tranquillamente presa da qualcun altro, così come succede nelle case della maggior parte della gente: chiunque si trovi vicino all'apparecchio e non sia impegnato a fare qualcos'altro tira su e risponde. Perché sborsare uno stipendio da tempo pieno e un pacchetto di benefit a una donna – anzi, in questo caso, parrebbero due donne – solo per stare seduta alla reception tutto il giorno a far niente? La risposta è: perché non farlo risulterebbe scioccante e bizzarro. Nessuno prenderebbe sul serio una società che non avesse qualcuno alla reception. Qualsiasi editore sfidasse una convenzione in modo così palese potrebbe spingere i potenziali autori o rivenditori o collaboratori a chiedersi: «Se pensano di non dover tenere una centralinista, che cos'altro possono decidere che non valga per loro, ma che normalmente ci si aspetta dagli editori? Pagarmi, per esempio?».[10]

Gli addetti alla reception sono necessari come Segno di Serietà, anche se non hanno altro da fare. Esistono poi tirapiedi che fungono da Segni di Importanza. Il racconto seguente è di Jack, che era stato assunto per prendere contatti telefonicamente a nome di una ditta di negoziazione di titoli di basso livello. Società del genere, ha spiegato, «operano grazie al furto di indirizzari: rubriche interne delle aziende di cui qualche intraprendente individuo ha sottratto una copia cartacea per poi venderla a varie altre società». A quel punto i broker contattano i dipendenti di alto livello delle aziende e tentano di piazzare loro delle azioni.

> Jack: Il mio lavoro consisteva nel telefonare a queste persone. Non per provare a vendere loro delle azioni, quanto per offrire «materiale di ricerca gratuito su una società promettente sul punto di essere quotata», rimarcando il fatto che chiamavo per conto di un broker. Quest'ultimo punto era stato sottolineato in modo particolare durante il mio tirocinio. La spiegazione di ciò era che i broker stessi, se erano così tremendamente occupati a fare soldi da aver bisogno di un assistente che telefonasse a nome loro, sarebbero apparsi al potenziale cliente più capaci e professionali. Non esisteva proprio alcun altro motivo per questo lavoro se non far sembrare il broker che mi stava accanto più affermato di quanto non fosse realmente.
> Mi pagavano 200 dollari alla settimana, in contanti, letteralmente tirati fuori dal portafoglio del broker, che dava così l'aria di essere uno spendaccione. Ma tutto ciò non serviva al broker solo per acquisire capitale sociale agli occhi dei suoi clienti; anche in ufficio essere un broker con il proprio addetto ai contatti telefonici corrispondeva a uno status symbol, non dei meno importanti in un ambiente ipermascolino e ipercompetitivo come quello. Io ero una sorta di totem per lui. Avermi al suo servizio poteva fare la differenza tra riuscire a fissare un incontro con un responsabile regionale esterno oppure no; ma perlopiù serviva solo a posizionarlo su un gradino un po' più elevato nella scala sociale del luogo di lavoro.

La massima ambizione di broker come questi infatti è fare sul loro capo un'impressione sufficientemente buona da essere trasferiti dalla «fossa degli scambi» dei piani bassi in un ufficio tutto loro ai piani superiori. Ecco la conclusione di Jack: «La mia posizione in quella società era nel modo più assoluto superflua e non serviva ad alcuno scopo se non far apparire e sentire il mio immediato superiore un pezzo grosso».

Questa è l'esatta definizione di lavoro da tirapiedi.

La pochezza della posta in gioco qui – nemmeno negli anni Novanta 200 dollari erano un sacco di soldi – aiuta a spiegare le dinamiche essenziali che possono presentarsi in modalità più opache in contesti aziendali più grandi e complessi, dove troviamo spesso casi di ruoli di cui nessuno sa bene come e perché siano stati inventati e conservati. Ecco Ophelia, che lavora per un'organizzazione che fa campagne di social media marketing.

Ophelia: La denominazione del mio attuale lavoro è coordinatrice di portafoglio, e regolarmente tutti mi chiedono che cosa significhi, o che cosa io faccia realmente. Non ne ho idea. Sto ancora cercando di capirlo. La descrizione della mia posizione dice ogni genere di cose a proposito della facilitazione dei rapporti tra soci ecc., il che, per quanto mi riguarda, si traduce soltanto nel rispondere di tanto in tanto a qualche domanda.
Ho pensato che la mia attuale qualifica potrebbe corrispondere a un lavoro senza senso. Però la mia vita lavorativa consiste in realtà nel fungere da assistente personale del direttore. E in questa veste io ho effettivamente compiti che vanno svolti, per la semplice ragione che le persone che assisto sono troppo «occupate» o troppo importanti per sbrigarseli da sé. Di fatto, nella maggior parte dei casi, sembro essere la sola persona del mio posto di lavoro che ha da fare. Ci sono giorni che corro di qua e di là freneticamente, mentre i manager di medio livello perlopiù se ne stanno seduti a fissare la parete, apparentemente annoiati a morte e impegnati solo a ingannare il tempo facendo cose inutili (come quel tipo che risistema il contenuto del suo zainetto per mezz'ora ogni giorno).
Evidentemente non c'è abbastanza lavoro per tenere occupata la maggior parte di noi, ma – per una misteriosa logica che probabilmente fa soltanto sentire tutti più importanti nei rispettivi ruoli – adesso stiamo assumendo un nuovo manager. Serve forse a tener viva l'illusione che ci sia tanto da fare?

Ophelia sospetta che il suo ruolo in origine servisse soltanto a coprire il nulla e che lo avessero creato solo perché qualcuno potesse vantarsi del numero di dipendenti sotto di sé. Ma, una volta creato quel ruolo, si è innescata una dinamica perversa per cui i manager scaricavano sempre più compiti sulla sottoposta di più basso livello (lei) per dare l'impressione di essere troppo occupati per poterli assolvere da sé, con la conseguenza, ovviamente, che loro avevano ancor meno da fare di prima – una spirale che si risolve nella decisione apparentemente stravagante di assumere un altro manager che starà a fissare la parete o a giocare a Pokémon tutto il giorno, solo perché la sua assunzione darà l'idea che non fosse questo appunto che facevano tutti gli altri. A volte Ophelia si ritrova a lavorare come una pazza; un po' anche perché alle poche mansioni necessarie (scaricate su di lei) si sono aggiunti incarichi del tutto fittizi inventati per tenere impegnato il personale di basso livello.

Ophelia: Siamo suddivisi in due organizzazioni e due edifici. Se la mia capa (la capa di tutto il posto in realtà) va nell'altro edificio, io devo compilare un modulo per prenotarle una stanza. Tutte le volte. È una follia assoluta, ma di certo tiene molto occupata l'addetta alla reception di là e, quindi, la rende indispensabile. La fa anche sembrare molto organizzata, visto come si destreggia con tutte queste scartoffie e le archivia. Credo che sia questo che intendono veramente gli annunci di lavoro quando dicono di aspettarsi che tu renda le procedure d'ufficio più efficienti: che tu crei cioè più burocrazia per riempire il tempo.

L'esempio di Ophelia evidenzia un dubbio comune: qual è davvero il lavoro senza senso? È quello del tirapiedi? Oppure è quello del capo? A

volte, come nel caso di Jack, è chiaramente quello del primo: il tirapiedi esiste davvero solo per far sembrare o sentire importante il suo immediato superiore. E in circostanze del genere a nessuno importa che il tirapiedi non faccia assolutamente nulla.

> Steve: Mi sono appena laureato, e il mio nuovo «lavoro» consiste in sostanza nel ricevere email inoltrate dal mio capo con il messaggio: «Steve, vedi quanto segue», al che io rispondo che l'email è irrilevante o decisamente spam.

In altri casi, come quello di Ophelia, i tirapiedi finiscono effettivamente per fare il lavoro al posto dei capi. Questo, naturalmente, è stato per gran parte del XX secolo il ruolo tradizionale delle segretarie (ora etichettate come «assistenti») alle dipendenze di dirigenti uomini: se le segretarie in teoria erano lì solo per rispondere al telefono, farsi dettare una lettera e svolgere qualche lavoretto di archiviazione, in realtà spesso si ritrovavano a fare tra l'80% e il 90% del lavoro dei capi, e talvolta il 100% dei suoi aspetti non privi di senso. Sarebbe affascinante – anche se probabilmente impossibile – scrivere una storia di libri, progetti, piani e documenti attribuiti a uomini famosi che invece sono stati fatti dalle loro segretarie. [11]

Quindi, in casi del genere, chi svolge un lavoro senza senso?

Credo che siamo di nuovo costretti a ricorrere alla percezione soggettiva. Il quadro di livello intermedio nell'ufficio di Ophelia che risistema il suo zainetto per mezz'ora al giorno potrebbe essere disposto o no ad ammettere che il suo lavoro è inutile, ma quanti sono assunti solo per far sembrare importanti quelli come lui quasi sempre ne sono consapevoli e non lo sopportano, perfino quando ciò non implica l'invenzione di compiti superflui.

> Judy: L'unico lavoro a tempo pieno che ho mai avuto – al dipartimento delle risorse umane (HR) di uno studio di ingegneria nel settore privato – era del tutto superfluo. Esisteva solo perché il responsabile HR era pigro e non voleva allontanarsi dalla sua scrivania. Io ero assistente HR e per svolgere le mie mansioni, giuro, bastava un'ora, un'ora e mezzo al massimo. Trascorrevo le altre sette ore o giù di lì giocando al videogioco *2048* o guardando video su YouTube. Il telefono non squillava mai. Erano sufficienti cinque minuti, se non meno, per inserire i dati. Venivo pagata per annoiarmi. Il mio capo avrebbe potuto tranquillamente fare il mio lavoro, fottuto stronzo scansafatiche.

* * *

Quando facevo ricerca antropologica sugli altopiani del Madagascar, ho notato che, ogni qualvolta si trovava la tomba di un nobile illustre, regolarmente si rinvenivano anche due o tre modeste tombe ai suoi piedi. Se

chiedevo di chi fossero questi sepolcri, mi rispondevano sempre che si trattava dei suoi «soldati», di fatto un eufemismo per dire «schiavi». Il senso era chiaro: essere un aristocratico significava avere il potere di disporre di altri. Perfino nella morte, se non avevi sottoposti, non potevi pretendere sul serio di essere un nobile.

Una logica analoga pare funzionare in ambito aziendale. Come mai il gruppo editoriale olandese aveva bisogno di un'addetta alla reception? Perché un'impresa deve avere tre livelli di comando per essere considerata una «vera» impresa. Se non altro, devono esserci un capo e alcuni redattori, e questi ultimi devono avere qualche tipo di sottoposto o assistente, come minimo un centralinista che è una specie di inferiore collettivo per tutti loro. In caso contrario, non si tratta di una società ma solo di una sorta di comune hippie. Una volta assunto il tirapiedi superfluo, è una questione assolutamente secondaria se alla fine gli verrà assegnato qualcosa da fare. Dipende da tutta una serie di variabili non pertinenti: per esempio, se ci sia o no lavoro da svolgere, i bisogni e gli atteggiamenti dei superiori, le dinamiche di genere e i vincoli istituzionali. Se l'organizzazione cresce di dimensioni, l'importanza dei capi verrà quasi sempre misurata in base al numero totale di dipendenti sotto di loro, il che a sua volta crea un incentivo ancora più potente per quanti stanno in cima alla gerarchia organizzativa ad assumere persone e solo *dopo* stabilire come potranno servirsene, oppure – forse perfino più spesso – a resistere a ogni tentativo di eliminare lavori considerati ridondanti. Come vedremo, le testimonianze di consulenti ingaggiati per aumentare l'efficienza di una grande azienda (per esempio, una banca o una società di forniture sanitarie) parlano degli impacciati silenzi e della palese ostilità che suscitano quando i dirigenti si rendono conto che quei miglioramenti avranno l'effetto di eliminare una parte significativa dei loro sottoposti. Se si facesse così, annienterebbero di fatto il ruolo dei manager, destinati a diventare signori dell'aria. Senza tirapiedi, infatti, di chi precisamente sarebbero i «superiori»?

2. Che cosa fanno gli sgherri

L'uso del termine sgherri (*goons*) è ovviamente metaforico: non intendo dire delinquenti veri e propri o qualche altra specie di gorilla. Mi riferisco piuttosto a persone il cui lavoro presenta una componente di aggressività, ma che – ecco il punto – esistono solo perché altri le impiegano.

L’esempio più evidente sono le forze armate nazionali. I paesi hanno bisogno di eserciti solo perché gli altri paesi li hanno:[12] se nessuno li avesse, non servirebbero. Ma la stessa cosa si può dire della maggior parte dei lobbisti, esperti di relazioni pubbliche, addetti al telemarketing e legali d’azienda. Anche loro, come gli sgherri veri e propri, hanno un impatto fortemente negativo sulla società. Credo che quasi tutti concorderebbero sul fatto che se sparissero gli addetti al telemarketing il mondo sarebbe un posto migliore. Penso però che la maggior parte della gente sarebbe d’accordo anche sul fatto che se dovessero analogamente sparire in una nuvola di fumo i legali d’azienda, i lobbisti delle banche o i guru del marketing, il mondo sarebbe se non altro un po’ più sopportabile.

L’inevitabile domanda è: questi sono davvero lavori senza senso? Non sono più simili al sicario mafioso del capitolo precedente? Dopotutto gli sgherri, nella maggior parte dei casi, chiaramente agiscono per favorire gli interessi dei loro datori di lavoro, anche se l’effetto globale delle loro professioni può essere considerato deleterio per l’umanità nel suo complesso.

Qui di nuovo dobbiamo fare appello alla percezione soggettiva. A volte la somma inutilità di un ambito lavorativo è talmente evidente che pochi degli interessati si sforzano in qualche modo di negarla. La maggioranza delle università nel Regno Unito adesso ha uffici di relazioni pubbliche con molto più personale di quello che solitamente si trova, per esempio, in una banca o in una casa automobilistica grosso modo delle stesse dimensioni. Oxford ha davvero bisogno di impiegare oltre una dozzina di esperti di PR per convincere il pubblico che è un’università eccellente? Mi verrebbe da pensare che occorrerebbe usare almeno lo stesso numero di addetti alle PR per un buon numero di anni per convincere la gente che Oxford *non* è un’università eccellente, e anche in tal caso ho il sospetto che si dimostrerebbe un compito impossibile. Naturalmente sto facendo dello spirito: un reparto di PR non si limita a fare questo. Sono convinto che molte delle sue preoccupazioni quotidiane abbiano a che fare con questioni più concrete, come far iscrivere all’università i figli di magnati del petrolio o di politici corrotti di paesi stranieri che altrimenti potrebbero andare a Cambridge. Ciononostante, responsabili di relazioni pubbliche, «comunicazioni strategiche» e cose del genere presso molte università di élite del Regno Unito mi hanno mandato testimonianze in cui chiariscono la loro forte sensazione di svolgere lavori in larga parte inutili.

Ho incluso gli sgherri nella categoria dei lavori senza senso principalmente per questo motivo: perché sono tanti, tra chi li fa, a credere che la loro occupazione non abbia valore sociale e che non dovrebbe esistere. Ripensate alle parole dell'avvocato dei contenziosi fiscali dell'introduzione: «Io sono un legale d'azienda […]. Non do alcun contributo a questo mondo e sono sempre terribilmente infelice». Purtroppo è praticamente impossibile verificare quanti legali d'azienda nel loro intimo siano d'accordo con lui. Il sondaggio di YouGov non segmentava i suoi risultati in base alle professioni e, sebbene la mia ricerca confermi che sentimenti del genere non sono affatto un'eccezione, nessuno di quelli che hanno riferito di pensarla in questo modo era di un livello particolarmente alto. Lo stesso discorso vale per chi lavora nel marketing o come PR.

La ragione per cui ho ritenuto appropriato il termine «sgherro» è che gli sgherri, pressoché in tutti i casi, considerano detestabile il proprio lavoro in quanto lo ritengono non solo privo di un valore positivo, ma anche sostanzialmente manipolatorio e aggressivo.

> Tom: Lavoro per una grande società di postproduzione di proprietà americana ma con sede a Londra. Alcuni aspetti del mio lavoro sono sempre stati molto piacevoli e gratificanti: faccio volare automobili, saltare per aria edifici e attaccare astronavi aliene dai dinosauri per le case cinematografiche, offrendo intrattenimento al pubblico di tutto il mondo.
> Ultimamente, però, una percentuale crescente dei nostri clienti è costituita da agenzie pubblicitarie. Ci portano annunci per rinomati prodotti di marca: shampoo, dentifrici, creme idratanti, detersivi ecc., e noi usiamo trucchi da effetti speciali per far credere che questi prodotti funzionino davvero.
> Ci occupiamo anche di spettacoli televisivi e video musicali. Riduciamo le borse sotto gli occhi alle donne, rendiamo i loro capelli più lucenti, i loro denti più smaglianti, facciamo sembrare le stelle della musica pop e del cinema più snelle ecc. Ritocchiamo la pelle per nascondere le macchie, ritagliamo i denti e ne cambiamo il colore per farli più bianchi (lo facciamo anche con gli abiti nelle pubblicità dei detersivi), correggiamo le doppie punte e aggiungiamo lucentezza ai capelli negli spot degli shampoo, e ci sono particolari strumenti deformanti per rendere le persone più magre. Queste tecniche vengono usate letteralmente in ogni pubblicità trasmessa in televisione, oltre che nella maggior parte delle serie televisive e in un gran numero di film. Soprattutto con le attrici, ma anche con gli attori. In sostanza facciamo sentire gli spettatori inadeguati mentre guardano i principali programmi e poi esageriamo l'efficacia delle «soluzioni» proposte nelle interruzioni pubblicitarie.
> Mi pagano 100.000 dollari all'anno per questo.

Quando gli ho chiesto perché considerasse il suo mestiere senza senso (anziché solo, per dire, crudele), mi ha risposto così:

> Tom: Considero un lavoro che valga la pena di fare quello che soddisfi un bisogno preesistente, oppure crei un prodotto o un servizio a cui la gente non aveva pensato, ma che in qualche modo ne facilita e migliora la vita. Credo che ci siamo lasciati abbondantemente alle spalle il tempo in

cui la maggioranza dei lavori era di questo tipo. L’offerta ha di gran lunga superato la domanda nella maggior parte delle industrie, perciò adesso a essere fabbricata è la domanda. Il mio mestiere è una combinazione di creazione della domanda e di esagerazione dell’utilità del prodotto venduto per soddisfarla. In effetti si potrebbe dire che questo sia il compito di chiunque lavori dentro o per l’intero settore pubblicitario. Se siamo arrivati al punto che, per vendere prodotti, occorre anzitutto ingannare la gente per farle credere di averne bisogno, ritengo che sarebbe arduo negare che queste occupazioni siano senza senso. [13]

Nella pubblicità e nel marketing l’insoddisfazione di questo tipo è così elevata che esiste persino una rivista, «Adbusters», prodotta interamente dai lavoratori del settore che non sopportano quello che devono fare per guadagnarsi da vivere e sperano di usare il potere che hanno acquisito in quel campo per fare del bene invece che del male; per esempio, progettando appariscenti forme di «subvertising» (pubblicità sovversiva) di condanna del consumismo nel suo complesso.

Tom, da parte sua, non considerava il proprio lavoro senza senso perché era contrario al consumismo in sé, ma perché vedeva nella propria «opera di abbellimento», come la definiva lui, qualcosa di intrinsecamente coercitivo e manipolatorio. Distingueva tra quelle che si potrebbero definire illusioni oneste e disoneste. Se fai assaltare delle astronavi da dinosauri, nessuno crede sul serio che sia vero. Un po’ come accade nello spettacolo di un mago, metà del divertimento deriva dal fatto che tutti sanno che c’è dietro un trucco, solo che non sanno bene come venga eseguito. Quando migliori impercettibilmente l’aspetto delle celebrità, al contrario, stai cercando di modificare i presupposti inconsci degli spettatori su come *dovrebbe* essere la realtà quotidiana – in questo caso i corpi di uomini e donne – al punto da suscitare la sgradevole sensazione che quelle vissute da loro siano un surrogato inadeguato delle vite autentiche. Se le illusioni oneste aggiungono gioia al mondo, quelle disoneste hanno il deliberato proposito di convincere la gente dello squallore e della tristezza della realtà in cui vivono.

In modo analogo ho ricevuto un gran numero di testimonianze dagli addetti ai call center. Nessuno riteneva di avere un’occupazione senza senso a causa delle condizioni di lavoro – che, in realtà, variano enormemente: da angoscianti livelli di sorveglianza a situazioni incredibilmente rilassate –, ma perché questo lavoro prevede di ingannare le persone o di incalzarle a fare cose che non sono affatto nel loro interesse. Ecco qualche esempio.

– «Avevo un mucchio di compiti da call center senza senso, come vendere alla gente cose che non voleva davvero o di cui non aveva reale necessità, raccogliere richieste di indennizzo assicurativo, fare ricerche di mercato inutili.»

- «È una forma di adescamento, che prima offre un servizio “gratis”, poi ti chiede 1,95 dollari per un abbonamento di prova di due settimane perché tu possa portare a termine l’operazione e acquistare ciò per cui sei andato sul sito, infine ti fanno fare un rinnovo automatico per un servizio mensile con un costo dieci volte superiore a quella cifra.»
- «Non si tratta solo di assenza di un contributo positivo, stai dando un effettivo contributo negativo alla giornata di qualcuno. Io chiamavo le persone per appioppare loro stronzate inutili di cui non avevano bisogno: nella fattispecie, accesso alla loro “affidabilità creditizia”, che potevano trovare gratuitamente altrove, ma che noi offrivamo (con disinvolti costi aggiuntivi) a 6,99 sterline al mese.»
- «L’assistenza prevedeva perlopiù operazioni informatiche di base che il cliente poteva andarsi a cercare su Google. Credo che fosse pensata per persone anziane o per chi proprio non se ne intende.»
- «Le risorse del nostro call center sono quasi interamente dedicate a istruire gli operatori su come persuadere la gente a fare cose di cui non ha bisogno, anziché risolvere i veri problemi per cui ha chiamato.»

Quindi, ancora una volta, le cose che maggiormente danno fastidio sono (1) l’aggressività e (2) l’inganno. Qui posso parlare per esperienza personale, avendo fatto questo tipo di lavori, benché in genere per periodi brevissimi: è difficile trovare qualcosa di meno piacevole dell’essere forzati, contro la propria natura, a cercare di convincere altri a fare cose che ne mettono in discussione il buonsenso. Tratterò questo problema più a fondo nel prossimo capitolo, quello sulla violenza spirituale, per ora limitiamoci a notare che un simile atteggiamento è il fondamento stesso dell’essere uno sgherro.

3. Che cosa fanno i ricucitori

I ricucitori (*duct tapers*) sono dipendenti i cui lavori esistono solo per un difetto o una mancanza nell’organizzazione; sono lì per risolvere un problema che non dovrebbe esistere. Mi servo di un termine preso dal campo dei software (*duct tape programmer*), ma che secondo me è applicabile anche altrove. La testimonianza di uno sviluppatore di software descrive il settore come segue.

> Pablo: In sostanza abbiamo due tipi di lavoro. Uno consiste nell’occuparsi della tecnologia distintiva dell’azienda (*core technologies*), risolvendo problemi complessi e impegnativi ecc.
> L’altro consiste invece nel prendere un mucchio di tecnologie distintive e applicarvi del nastro adesivo (*duct tape*) per farle funzionare assieme.
> Il primo in genere è considerato utile; il secondo è spesso ritenuto meno utile se non inutile, ma comunque molto meno appagante dell’altro. Quest’impressione probabilmente deriva dalla consapevolezza che, se le tecnologie fossero concepite nel modo giusto, ci sarebbe ben poco o nessun bisogno del nastro adesivo.

Il punto di Pablo è che, via via che cresce l'utilizzo del software libero (*freeware*), l'occupazione pagata si riduce sempre più al ruolo di ricucitori. I programmatori sono spesso ben contenti di fare gratis di notte il lavoro interessante e gratificante sulle tecnologie distintive; tuttavia, dal momento che sono sempre meno incentivati a pensare a come quelle creazioni alla fine saranno rese compatibili tra loro, significa che gli stessi programmatori durante il giorno sono costretti al noioso (ma retribuito) compito di adattarle le une alle altre. Si tratta di un'intuizione molto importante, di cui discuterò estesamente alcune implicazioni più avanti; per ora limitiamoci a considerare l'idea dei ricucitori in sé.

Fare le pulizie è una funzione necessaria: le cose si coprono di polvere anche solo standosene lì e una vita normale tende a lasciare tracce che necessitano un intervento. Doverlo però fare per qualcuno che crea un disordine totalmente gratuito e ingiustificato suscita sempre irritazione. Essere occupati a tempo pieno a pulire per una persona del genere non può che alimentare il risentimento. Sigmund Freud parlava addirittura di «nevrosi della casalinga»: una condizione che secondo lui affliggeva donne costrette a limitare i propri orizzonti per riordinare il disordine altrui, le quali diventavano perciò fanatiche dell'igiene domestica per vendicarsi. Spesso sta in ciò la sofferenza morale del ricucitore: nell'essere obbligato a organizzare la propria vita lavorativa attorno alla cura di un certo valore (per esempio la pulizia) proprio *perché* di questo a persone molto più importanti non importa nulla.

Gli esempi più evidenti di ricucitori sono i sottoposti il cui compito consiste nel disfare il danno fatto da superiori disattenti o incompetenti.

> Magda: Una volta ho lavorato per una PMI [piccola-media impresa] dove facevo il «testatore». Mi veniva richiesto di leggere le bozze dei rapporti di ricerca scritti dal loro raffinato ricercatore statistico di punta.
> Quell'uomo non sapeva nulla di statistica e aveva difficoltà a formulare frasi grammaticalmente corrette. Tendeva a evitare l'uso dei verbi. Era così negato che mi premiavo con una torta ogni volta che riuscivo a trovare un paragrafo che avesse senso. Ho perso così più di cinque chili lavorando in quell'azienda. Il mio ruolo era convincerlo a fare una pesante revisione di ogni rapporto che produceva. Naturalmente non era mai d'accordo a correggere una virgola, figurarsi rivedere il testo, quindi io poi dovevo portare il rapporto ai direttori della società, a loro volta ignoranti in statistica, ma in quanto direttori tiravano ancora più in lungo le cose.

Esiste, a quanto pare, un'intera categoria di lavori che comporta la correzione di danni fatti da un superiore che ricopre quel ruolo per ragioni che nulla hanno a che vedere con la sua competenza in materia. (Qui si ha

una certa sovrapposizione con la posizione dei tirapiedi quando questi devono svolgere il lavoro del superiore, ma non è esattamente la stessa cosa.) Ecco un altro esempio, quello di un programmatore che ha lavorato per una ditta guidata da uno psicologo viennese che si illudeva di essere l'autore di una rivoluzione scientifica per aver inventato quello che in azienda veniva chiamato semplicemente l'«algoritmo». Questo avrebbe dovuto riprodurre il linguaggio umano, e la società lo vendeva ai farmacisti perché lo usassero nei loro siti web. Peccato che non funzionasse.

> Nouri: Il «geniale» fondatore dell'azienda era uno psicologo-ricercatore viennese che sosteneva di aver scoperto l'Algoritmo. Per molti mesi non mi è stato consentito di vederlo. Scrivevo solo roba che lo utilizzava.
> Il programma dello psicologo continuava a non dare risultati di rilievo. Era il solito circolo vizioso:
>
> - Io dimostro che il suo programma fa acqua con una frase ridicolmente elementare.
> - Lui assume l'espressione confusa del tipo «Oh… che strano…», come se io avessi individuato l'unica piccola debolezza della Morte Nera.
> - Lui scompare nella sua tana per due ore…
> - Ne riemerge trionfante con la correzione del bug: ora è perfetto!
> - Si torna al punto di partenza.

Alla fine il programmatore è stato ridotto a scrivere codici Eliza[14] molto primitivi per imitare il modo di parlare sulle pagine web al solo scopo di nascondere il fatto che l'Algoritmo era in sostanza un nonsense e l'azienda, come si seppe poi, non era che un progetto pretenzioso guidato da un amministratore delegato preso in prestito dalla palestra che gestiva prima.

Molti lavori da ricucitore sono il risultato di qualche errore nel sistema che nessuno si è preoccupato di correggere: per esempio, compiti che potrebbero essere facilmente automatizzati, ma che non lo sono vuoi perché nessuno ha trovato il tempo di farlo, vuoi perché il manager intende tenersi quanti più sottoposti possibile, vuoi per un caos strutturale, oppure per una combinazione dei tre motivi. Ho innumerevoli testimonianze in proposito. Ecco qualche esempio:

> – «Ho lavorato come programmatore per un'agenzia di viaggi. C'erano alcuni poveretti la cui mansione consisteva nel ricevere calendari di volo aggiornati via email diverse volte alla settimana e copiarli a mano in Excel.»
>
> - «Il mio ruolo prevedeva di trasferire informazioni riguardo ai pozzi petroliferi dello stato in una serie di notebook diversi da quelli in cui si trovavano.»

- «Passavo la giornata a fotocopiare le cartelle cliniche dei veterani per sette ore e mezzo… Ai lavoratori veniva ripetuto di continuo che era troppo costoso acquistare apparecchi per la digitalizzazione.»
- «Mi era stato assegnato un compito: tenere d'occhio la posta in arrivo per vedere se dagli impiegati dell'azienda che chiedevano aiuto tecnico giungevano email impostate in un certo modo, per copiarle e incollarle in una diversa forma. Non solo si trattava di un caso da manuale di lavoro automatizzabile, ma già lo era prima! Poi, per via di qualche disaccordo tra vari manager, i superiori avevano imposto una standardizzazione che annullava l'automazione.»

A livello sociale, il lavoro da ricucitore era tradizionalmente femminile. In tutti i tempi uomini illustri se ne andavano in giro senza curarsi di metà di quello che succedeva loro intorno, calpestando centinaia di piedi. Di solito veniva lasciato a mogli, sorelle, madri o figlie il compito emotivamente faticoso di dare conforto all'ego, calmare i nervosismi e negoziare soluzioni per i problemi che gli uomini avevano creato. Quella del ricucitore potrebbe anche essere considerata, in un'accezione più materiale, una classica funzione della classe operaia. L'architetto può tirar fuori un progetto all'apparenza stupendo sulla carta, ma è il costruttore che deve capire come *effettivamente* montare prese elettriche in una stanza circolare o usare vero e proprio nastro adesivo per tenere insieme cose che in realtà non combaciano affatto nel modo previsto dalle planimetrie.

In quest'ultimo caso non stiamo certo parlando di un lavoro senza senso, così come non ne parliamo quando un direttore d'orchestra interpreta la partitura di una sinfonia di Beethoven o un'attrice impersona Lady Macbeth. Ci sarà sempre un divario tra piani, schemi e progetti e le loro effettive realizzazioni; perciò ci saranno sempre persone incaricate di fare gli adattamenti necessari. Questi ruoli perdono però di senso quando il progetto chiaramente non può funzionare, come dovrebbe sapere ogni architetto competente, o quando il sistema è creato in modo così stupido da fallire con modalità assolutamente prevedibili, ma l'organizzazione, anziché risolvere il problema, preferisce assumere impiegati a tempo pieno il cui lavoro, in parte o del tutto, consiste nell'occuparsi di quel guasto. È come se un proprietario di casa, una volta scoperta una perdita nel tetto, stabilisse che è una seccatura eccessiva ingaggiare un riparatore di tetti per sistemarla e ci mettesse invece un secchio sotto assumendo qualcuno a tempo pieno perché lo svuoti periodicamente.

Non c'è bisogno di dire che i ricucitori quasi sempre sanno di avere un'occupazione senza senso e in genere sono piuttosto arrabbiati per questo.

Ho conosciuto un tipico esempio di ricucitore quando insegnavo in una nota università britannica. Un giorno sono crollate le mensole del mio ufficio, disseminando libri sul pavimento e lasciando la struttura seghettata in metallo che prima sosteneva le mensole mezza staccata dalla parete a penzolare allegramente sopra la mia scrivania. Nel giro di un'ora si presenta un falegname per verificare l'entità del danno, ma mi comunica con tono grave che, poiché ci sono libri dappertutto in terra, le regole di sicurezza gli impediscono di entrare nella stanza o di fare altro. Io dovevo impilare i libri e poi non toccare più nulla, dopodiché lui sarebbe tornato alla prima occasione per rimuovere la struttura penzolante.

Ho debitamente impilato i libri, ma il falegname non è più tornato. È seguita una serie di telefonate quotidiane dal dipartimento di Antropologia all'ufficio di Edifici e terreni. Ogni giorno qualcuno chiamava dal dipartimento, talora anche più volte al giorno, per avere notizie del falegname, che pareva avere sempre qualcosa di estremamente urgente da fare. Dopo una settimana, ho iniziato a fare il mio lavoro sul pavimento, in una sorta di piccolo nido ricavato tra i libri caduti, ed è risultato chiaro che all'ufficio Edifici e terreni c'era un impiegato il cui unico compito era scusarsi perché il falegname non si era presentato. Sembrava un brav'uomo, era straordinariamente gentile e calmo, sempre con una parvenza di tormentosa malinconia che lo rendeva piuttosto adatto al suo ruolo. Tuttavia è difficile pensare che fosse particolarmente contento della propria scelta professionale. Soprattutto non erano evidenti le ragioni per cui la scuola non potesse semplicemente disfarsi di quella posizione e impiegare invece i soldi per *assumere un altro falegname*, nel qual caso comunque il lavoro di quell'impiegato non sarebbe servito.

4. Che cosa fanno i barracaselle

Uso l'espressione barracaselle (*box tickers*) per quei dipendenti che esistono solo o principalmente per consentire a un'organizzazione di affermare che sta facendo qualcosa che in realtà non sta facendo. La seguente testimonianza è di una donna assunta per coordinare le attività di svago in una casa di riposo.

> Betsy: Il mio compito perlopiù consisteva nel fare colloqui con gli ospiti e compilare una scheda per l'attività ricreativa con l'elenco delle loro preferenze. Quella scheda veniva poi registrata su un computer e prontamente dimenticata. Per qualche ragione veniva conservata anche la copia

> cartacea in un raccoglitore. Il completamento di queste schede era la parte di gran lunga più importante del mio lavoro agli occhi del mio capo, ed erano guai se rimanevo indietro. Un sacco di volte io facevo la scheda a un ospite sebbene se ne sarebbe andato il giorno dopo. Ho sprecato montagne di carta. I colloqui in genere avevano l'unico effetto di infastidire i residenti, poiché sapevano che erano scartoffie senza senso e che nessuno si sarebbe preoccupato delle loro personali preferenze.

La cosa più triste dei lavori da barracaselle è che l'impiegato in genere sa che il suo ruolo non solo non contribuisce affatto a conseguire il presunto scopo, ma anzi lo pregiudica, visto che svia tempo e risorse dall'obiettivo stesso. Così Betsy si rendeva conto che il tempo passato a elaborare schede su come i residenti potevano sperare di essere intrattenuti era tempo *non* passato a intrattenerli. È comunque riuscita a svolgere qualche attività di svago con loro («Per fortuna, ho potuto suonare il pianoforte per gli ospiti tutti i giorni prima di cena ed è stato bellissimo, con tanto di canti, sorrisi e lacrime»), ma, come spesso accade in simili situazioni, c'era la sensazione che questi momenti fossero concessioni fatte a lei come ricompensa per l'espletamento dei suoi compiti principali, ossia la compilazione e corretta disposizione delle schede. [15]

Conosciamo bene la pratica del barracaselle in quanto espressione del governo. Se un impiegato pubblico viene sorpreso a fare qualcosa di molto grave – per esempio, prendere tangenti o sparare regolarmente sui cittadini ai posti di blocco –, la prima reazione consiste sempre nel costituire una «commissione per l'accertamento dei fatti» con lo scopo di andare al fondo della questione. Ciò assolve due funzioni: anzitutto, è un modo per ribadire che, a parte un piccolo gruppo di criminali, nessuno aveva idea che stesse accadendo qualcosa del genere (il che, naturalmente, non è quasi mai vero); in secondo luogo, è un modo per far intendere che, una volta raccolti tutti gli elementi, qualcuno farà qualcosa al riguardo (neanche questo in genere è vero). Una commissione per l'accertamento dei fatti serve per dire alla cittadinanza che il governo sta facendo una cosa che non fa. Ma le grandi aziende si comporteranno esattamente nella stessa maniera se, per esempio, viene fuori che vengono impiegati schiavi o manodopera minorile nelle loro fabbriche di vestiti o che si stanno sbarazzando di rifiuti tossici. Tutto ciò è insensato, però la vera e propria categoria di *lavoro* senza senso si applica non solo a coloro che sono incaricati di tenere a bada il pubblico (questo, quantomeno, si potrebbe dire che risulti in qualche modo utile per l'azienda), ma anche a coloro che lo fanno all'interno dell'organizzazione stessa. [16]

Il settore della conformità normativa (*compliance*) da parte delle aziende, che è stato esplicitamente creato dalla regolamentazione del governo (statunitense), può essere considerato una forma intermedia.

> Layla: Lavoro in un settore in crescita originato dalla regolazione federale del Foreign Corrupt Practices Act [Legge contro le pratiche di corruzione all'estero].
> In sostanza, per le aziende statunitensi è un atto dovuto accertarsi che non si stiano facendo affari con ditte estere corrotte. I nostri clienti sono grandi società – tecnologiche, automobilistiche ecc. – che possono avere a che fare con una miriade di piccoli fornitori o collaboratori in posti come la Cina (la mia regione).
> La nostra società elabora rapporti di *due diligence* per i clienti: in sostanza una o due ore di ricerca su internet poi trasformata in una relazione. Servono un sacco di tecnicismi e di addestramento per essere sicuri che ogni rapporto sia coerente.
> A volte internet svela qualcosa che è un evidente campanello d'allarme – come il capo di un'azienda coinvolto in un procedimento penale –, ma direi che il rapporto tra realtà e cavolate è 20/80. A meno che qualcuno sia stato incolpato di un crimine, io non ho modo di sapere, dal mio appartamento di Brooklyn, se a Guangzhou è stata passata una busta piena di soldi. [17]

Naturalmente, in un certo senso, tutte le burocrazie si fondano su questo principio: una volta introdotte misurazioni formali del successo, la «realtà» – per l'organizzazione – diventa quella che esiste sulla carta, mentre quella umana che le sta dietro è, se va bene, di secondaria importanza. Ho un nitido ricordo delle interminabili discussioni che si susseguirono, quando ero un giovane professore all'università di Yale, a proposito di una dottoranda di archeologia del primo anno il cui marito era morto in un incidente d'auto il primo giorno del semestre. Per qualche ragione lo shock le fece sviluppare un blocco nella compilazione di documenti. Continuava a frequentare le lezioni e partecipava appassionatamente alle discussioni in classe, consegnava gli esami scritti e prendeva ottimi voti, ma alla fine il professore scopriva sempre che non si era formalmente iscritta al corso. Come fece notare l'eminenza grigia del dipartimento durante la riunione del consiglio di facoltà, questa era l'unica cosa che contava davvero.

«Per i tizi del reparto Iscrizione, se non consegni i moduli per tempo, non hai fatto il corso. Perciò la tua prestazione è del tutto irrilevante.» C'erano professori che mugugnavano e si lamentavano, e di tanto in tanto si faceva allusione alla sua «tragedia personale», la cui esatta natura non venne mai specificata. (Io lo venni a sapere da altri studenti solo in seguito.) Tuttavia nessuno sollevò qualche obiezione di merito riguardo all'atteggiamento del reparto Iscrizione. La realtà era questa, da un punto di vista amministrativo.

Alla fine, dopo che nemmeno i tentativi dell'ultimo momento di farle compilare un mucchio di documenti di richiesta di iscrizione in ritardo ottennero qualche risultato, e dopo numerosi lunghi soliloqui del direttore della scuola di specializzazione che cercava di convincere la studentessa di quanto fosse sconsiderato rendere le cose così difficili a chi stava soltanto cercando di aiutarla,[18] lei venne espulsa dal corso con la motivazione che chiunque sia incapace di gestire pratiche amministrative non è chiaramente fatto per la carriera accademica.

L'impressione è che questa mentalità si diffonda, anziché ridursi, quando le funzioni di governo vengono riorganizzate per somigliare sempre più a un'azienda, e i cittadini, per esempio, diventano «clienti». Mark è un funzionario anziano del settore qualità e prestazione di un consiglio comunale nel Regno Unito:

> Mark: La maggior parte di quello che faccio – soprattutto da quando mi sono allontanato dai ruoli in prima linea di contatto con la clientela – implica barrare caselle, far finta con i responsabili superiori che tutto vada bene, e in generale «dar da mangiare alla bestia» con numeri che non significano nulla, ma danno l'illusione del controllo. Niente di tutto ciò aiuta nel benché minimo modo i cittadini di quel comune.
> Mi hanno raccontato la storiella di un amministratore delegato che ha azionato l'allarme antincendio, così tutto il personale si è radunato nel parcheggio. Quindi ha detto agli impiegati che si trovavano con un cliente di ritornare immediatamente nell'edificio, una volta cessato l'allarme. Gli altri potevano invece attendere fuori che uno di quelli che trattavano con un cliente avesse bisogno di loro per qualcosa, e così di seguito. Se questo fosse successo quando c'ero io in consiglio, sarei rimasto nel parcheggio per un tempo lunghissimo!

Mark va avanti a descrivere l'amministrazione locale come poco più che un'interminabile sequela di rituali da barracaselle che mensilmente ruotavano attorno ad alcuni «obiettivi». Questi erano appesi su manifesti in ufficio e codificati con i colori verde per «in miglioramento», giallo per «stabile» e rosso per «in calo». Sembrava che i responsabili fossero ignari persino del concetto basilare della variazione statistica casuale – o quantomeno fingevano di esserlo – visto che ogni mese quelli con gli obiettivi verdi venivano premiati, mentre quelli con il rosso venivano sollecitati a fare di meglio. Praticamente niente di tutto ciò aveva alcuna attinenza con la fornitura di servizi.

> Mark: Un progetto a cui ho lavorato doveva definire alcuni «standard di servizio» per le case popolari. Implicava assecondare a parole i clienti e fare lunghe riunioni a discutere con i manager, prima di redigere un rapporto che venne elogiato (soprattutto perché era presentato ed esposto bene) dai manager presenti. Il rapporto è poi stato archiviato senza aver comportato alcuna differenza per i residenti, ma avendo comunque richiesto molte ore di lavoro da parte del

personale, per non dire di quelle trascorse dai residenti stessi a compilare sondaggi o a partecipare a focus group. Stando alla mia esperienza, è così che perlopiù funziona la politica nell'amministrazione locale. [19]

Notate l'importanza della bellezza estetica del rapporto. È un tema ricorrente nelle testimonianze sulle operazioni da barracaselle e in misura maggiore nel settore aziendale rispetto all'amministrazione pubblica. Se l'effettiva importanza di un manager si valuta in base a quanta gente lavora sotto di lui, l'immediata manifestazione del suo potere e del suo prestigio si dà nella qualità visiva delle sue presentazione e delle sue relazioni. Le riunioni in cui si sfoggiano emblemi del genere possono essere considerate i sommi rituali del mondo aziendale. E proprio come nella corte di un signore feudale potevano esserci servitori il cui unico compito, o unico compito manifesto, era lucidare l'armatura del suo cavallo o sfoltirgli i baffi prima di qualche torneo o sfilata, così molti dirigenti dei nostri giorni hanno impiegati il cui solo ruolo è preparare le loro presentazioni in PowerPoint o creare le mappe, le vignette, le fotografie o le illustrazioni che accompagnano le loro relazioni, in molti casi nient'altro che arredi di una messinscena aziendale in stile Kabuki, visto che in realtà praticamente nessuno le legge per intero. [20] Ma ciò non impedisce agli ambiziosi dirigenti di sborsare allegramente i soldi dell'azienda, nella misura di metà della retribuzione annuale di un lavoratore, solo per poter dire: «Oh, sì, abbiamo commissionato un rapporto su questo argomento».

Hannibal: Io faccio il consulente per il digitale per i reparti di marketing delle multinazionali farmaceutiche. Perciò lavoro spesso con agenzie di PR internazionali e scrivo rapporti con titoli di questo tipo: *Come far crescere il coinvolgimento degli stakeholder chiave della sanità digitale*. È una semplice e totale cavolata, e non serve ad altro se non a far barrare caselle ai reparti di marketing. Però è molto facile farsi pagare grosse somme di denaro per scrivere rapporti senza senso. Di recente sono riuscito a farmi dare attorno alle 12.000 sterline per preparare una relazione di due pagine che un cliente farmaceutico doveva presentare a una riunione sulla strategia globale. Alla fine questa non è stata usata perché non ce l'hanno fatta a raggiungere quel punto dell'ordine del giorno nel tempo assegnato loro per l'incontro, ma la squadra per cui l'avevo scritta ne era ugualmente molto soddisfatta.

Esiste tutta una serie di settori minori solo per facilitare questi gesti da barracaselle. Ho lavorato qualche anno per l'ufficio dei servizi interbibliotecari alla Biblioteca di scienza dell'università di Chicago, e almeno il 90% di quello che la gente faceva lì era fotocopiare e spedire articoli di riviste mediche con titoli come «Journal of Cell Biology», «Clinical Endocrinology» e «American Journal of Internal Medicine». (Io

ero fortunato, facevo altro.) Per i primi mesi ho ingenuamente creduto che questi articoli venissero indirizzati a medici. Alla fine uno sconcertato collega mi ha spiegato che, al contrario, la stragrande maggioranza veniva mandata ad avvocati.[21] Pare che, se fate causa a un medico per negligenza, lo spettacolo preveda anche la raccolta di un impressionante mucchio di testi scientifici da sbattere sul tavolo con appropriato tempismo teatrale prima di presentare le prove. Benché tutti sappiano che nessuno li leggerà sul serio, c'è sempre la possibilità che l'avvocato difensore, o uno dei suoi testimoni competenti, ne prenda uno a caso per controllarlo, quindi è importante assicurarsi che gli assistenti legali individuino articoli di cui sia perlomeno plausibile dire che abbiano qualche attinenza con il caso.

Come vedremo nei prossimi capitoli, le imprese private dispongono dei modi più vari per impiegare persone allo scopo di raccontarsi che stanno facendo qualcosa che in realtà non stanno facendo. Molte grandi aziende, per esempio, hanno le loro riviste interne o persino canali televisivi, il cui apparente obiettivo è tenere aggiornati i dipendenti riguardo a interessanti notizie o sviluppi, ma che in realtà esistono solo per consentire ai dirigenti di sperimentare quella calda e piacevole sensazione che si prova nel vedersi rappresentati positivamente sui media, oppure per far loro sapere che effetto fa essere intervistati da persone che sembrano giornalisti e si comportano esattamente come tali, senza però fare mai domande scomode. Posti del genere tendono a ricompensare i propri scrittori, produttori e tecnici molto profumatamente, spesso il doppio se non il triplo del prezzo di mercato. Non ho tuttavia mai conosciuto qualcuno che faccia un simile lavoro a tempo pieno e non dica che è senza senso.[22]

5. Che cosa fanno i supervisori

I supervisori (*taskmasters*) ricadono in due categorie. Il tipo 1 è costituito da coloro il cui ruolo consiste unicamente nell'assegnazione di lavoro ad altri. Questa occupazione può essere considerata senza senso nel caso in cui sia lo stesso supervisore a pensare che non ci sia affatto bisogno del suo intervento e che, se non fosse lì, i sottoposti sarebbero perfettamente in grado di andare avanti per conto proprio. I supervisori di tipo 1 possono essere considerati l'opposto dei tirapiedi: superiori superflui anziché inferiori superflui.

Se la prima specie di supervisore è semplicemente inutile, la seconda fa invece del male. Esistono supervisori la cui funzione principale è creare mansioni senza senso da far svolgere ad altri, sovraintendere all'insensatezza o addirittura inventare lavori senza senso totalmente nuovi. Si potrebbe anche chiamarli generatori di insensatezza. I supervisori di tipo 2 possono pure ricoprire veri incarichi in aggiunta al loro ruolo di sorveglianza, ma nel caso in cui tutto ciò che fanno, o la maggior parte, è assegnare mansioni senza senso ad altri, allora anche il loro lavoro può essere classificato come senza senso.

Come si può immaginare, è particolarmente difficile raccogliere testimonianze dai supervisori. Anche se sono intimamente convinti di svolgere lavori inutili, è molto meno probabile che lo riconoscano apertamente.[23] Ma ne ho trovato lo stesso un piccolo numero disposto a dire la verità.

Ben è un quadro e rappresenta il classico esempio del tipo 1.

> Ben: Ho un lavoro senza senso ed è da responsabile di medio livello. Sotto di me lavorano dieci persone, ma da quel che posso vedere sono tutte in grado di cavarsela senza la mia supervisione. La mia sola funzione consiste nell'assegnare loro il lavoro, e suppongo che questo potrebbe farlo da sé chi genera quel lavoro. (Devo dire che in un sacco di casi il lavoro attribuito è il prodotto di altri manager con occupazioni senza senso, il che rende il mio doppiamente senza senso.)
> Sono appena stato promosso a questo incarico e trascorro gran parte del mio tempo a guardarmi attorno e a chiedermi che cosa dovrei fare. Per quel che ne capisco, dovrei motivare i lavoratori. Dubito che in questo modo mi stia guadagnando lo stipendio, nonostante ci provi sul serio!

Ben calcola che passa almeno il 75% del suo tempo a distribuire compiti e poi a controllare che i sottoposti li eseguano, benché, insiste a dire, non abbia assolutamente alcun motivo per credere che loro si comporterebbero in modo differente se lui non ci fosse. Racconta inoltre che prova sempre ad attribuire di soppiatto anche a sé un vero lavoro, ma quando lo fa i suoi superiori alla fine se ne accorgono e gli dicono di smetterla. Nel momento però in cui ha mandato la sua testimonianza Ben era in quel posto solo da due mesi e mezzo e questo può spiegare il suo candore. Se infine cederà e accetterà il suo nuovo ruolo nella vita, capirà che, per dirla con le parole di un'altra testimonianza, «tutto il lavoro dei quadri intermedi consiste nell'assicurare che la gente di livello inferiore raggiunga i suoi "obiettivi di produzione"» e quindi comincerà a fornire formali misurazioni statistiche che i sottoposti potranno cercare di distorcere.

È abbastanza frequente la lamentela di essere costretti a supervisionare persone che non hanno bisogno di supervisione. Ecco, per esempio, la testimonianza di Alphonso, un viceresponsabile del decentramento.

> Alphonso: Il mio lavoro consiste nel supervisionare e coordinare una squadra di cinque traduttori. Il problema è che questi sono perfettamente in grado di cavarsela da sé: conoscono bene tutti gli strumenti che devono usare e sono capaci, ovviamente, di gestire il loro tempo e i loro incarichi. Quindi in genere io faccio da «supervisore dei compiti». Mi arrivano richieste tramite Jira (uno strumento burocratico online per gestire le mansioni) e io le trasmetto alla persona o alle persone giuste. Oltre a ciò, sono responsabile dell'invio di rapporti periodici al mio superiore, che a sua volta li inserisce in relazioni «più importanti» da far avere all'amministratore delegato.

Questo tipo di combinazione di supervisione e barratura di caselle pare l'autentica essenza del lavoro dei quadri intermedi.

Nel caso specifico di Alphonso, la sua funzione era in realtà utile, ma solo perché alla sua squadra di traduttori, che stava in Irlanda, veniva assegnato così poco lavoro dalla sede centrale in Giappone che lui doveva di continuo inventarsi la maniera di truccare i rapporti così da far sembrare che tutti avessero molto da fare e che nessuno andasse licenziato.

* * *

Passiamo quindi ai supervisori del secondo tipo: quelli che creano lavori senza senso per gli altri.

Possiamo iniziare con Chloe, che ha ricoperto l'incarico di preside di facoltà in una nota università britannica, con la specifica responsabilità di fornire una «leadership strategica» all'irrequieto campus.

Ora, quelli di noi che sgobbano nelle fabbriche accademiche e che ancora amano considerarsi anzitutto insegnanti e studiosi hanno imparato a temere l'aggettivo «strategico». «Dichiarazioni sulla missione strategica» (o, persino peggio, «documenti di visione strategica») suscitano un terrore particolare, dal momento che sono i principali mezzi usati per introdurre nella vita universitaria le tecniche del management aziendale: istituire sistemi quantificabili per la valutazione della prestazione, costringere docenti e ricercatori a trascorrere sempre più tempo a quantificare e giustificare quello che fanno e sempre meno tempo a farlo davvero. La stessa diffidenza vale per qualsiasi documento che utilizzi ripetutamente i termini «qualità», «eccellenza», «leadership» o «stakeholder». Quindi la prima reazione da parte mia, nel sentire che Chloe era in una posizione di «leadership strategica», è stata sospettare non solo che il suo fosse un

lavoro senza senso, ma anche che contribuisse attivamente a inserire insensatezza nelle vite di altri.

Stando alla testimonianza di Chloe, era proprio questo il suo caso, anche se all'inizio non esattamente per le ragioni che avevo immaginato.

> Chloe: Il motivo per cui il mio ruolo di preside era un lavoro senza senso è lo stesso per cui nelle università lo sono tutti i presidi, i prorettori vicari e altri incarichi «strategici» non dirigenziali. Per i veri posti di potere e di responsabilità all'interno dell'università bisogna seguire il flusso dei soldi nell'organizzazione. Un prorettore vicario o un preside che siano dirigenti (in altre parole, coloro che gestiscono un budget) possono persuadere, costringere, incoraggiare, prevaricare o negoziare con i dipartimenti riguardo a quel che possono, dovrebbero o vorrebbero fare, usando il bastone (o la carota) del denaro. I presidi strategici, o altri incarichi simili, non hanno carote né bastoni. Non sono dirigenti, non gestiscono soldi, hanno solo (come mi hanno detto una volta) «il potere della persuasione e dell'influenza».
> Io non facevo parte della leadership accademica e quindi non partecipavo alle discussioni su obiettivi, strategia complessiva, misure della prestazione, revisioni di bilancio ecc. Non avevo un budget, non avevo voce in capitolo sugli edifici, sui programmi o su qualsiasi altra questione operativa. La sola cosa che potevo fare era inventare una nuova strategia che in realtà non era altro che un riciclo di strategie dell'università già approvate.

Perciò il suo compito principale consisteva nel tirare fuori l'ennesima dichiarazione di visione strategica, come si fa regolarmente per legittimare lo snocciolamento di numeri e la barratura di caselle che sono diventati tanto fondamentali nella vita accademica britannica.[24] Ma, poiché Chloe non aveva alcun effettivo potere, si trattava solo di un teatro di ombre privo di significato. La sola cosa che ne ricavava era quello che tutti gli amministratori universitari di alto livello ricevono oggi come principale medaglia al valore: un suo minuscolo impero di personale amministrativo.

> Chloe: Mi sono stati assegnati un assistente personale, il 75% del tempo pieno di un «funzionario di supporto per i progetti speciali e le politiche» e il tempo pieno di una ricercatrice post-dottorato, oltre a una concessione di «spese» di 20.000 sterline. In altre parole, un mucchio di soldi (pubblici) è stato speso a vantaggio di un lavoro senza senso. Il funzionario di supporto era lì per aiutarmi con i progetti e le politiche. L'assistente era un tipo brillante, ma ha finito per essere solo un encomiabile agente di viaggi e segretario responsabile della mia agenda. La ricercatrice rappresentava uno spreco di tempo e di denaro perché io sono una studiosa solitaria e di fatto non mi serve un assistente.
> Così ho passato due anni della mia vita a inventarmi lavoro per me e per altri.

In verità pare che Chloe sia stata un capo molto generoso. Mentre lei trascorreva le ore a sviluppare strategie che già sapeva sarebbero state ignorate, il suo responsabile dei progetti speciali «si dava da fare con scenari di programmi» e raccogliendo utili dati statistici, l'assistente personale le teneva l'agenda e la ricercatrice impiegava il tempo per la

propria personale ricerca. In sé pare tutto perfettamente innocuo; quantomeno nessuno stava facendo del male. E, chissà, magari la ricercatrice sarà perfino riuscita a dare un proprio importante contributo alla conoscenza umana. La cosa però davvero inquietante di tutta questa organizzazione, secondo Chloe, era che alla fine lei si rese conto che, se le avessero dato vero potere, probabilmente *avrebbe* fatto del male. Perché, dopo due anni da preside, era stata abbastanza imprudente da accettare un incarico come capo del suo vecchio dipartimento, potendo in tal modo vedere le cose da un altro punto di vista, prima di andarsene sei mesi dopo orripilata e disgustata.

> Chloe: Il mio breve periodo da capo del dipartimento mi ha fatto pensare che come minimo il 90% di quel ruolo è senza senso: compilare moduli mandati dal preside di facoltà perché lei possa scrivere i suoi documenti strategici che poi vengono fatti salire su per la catena di comando; produrre una miriade di scartoffie per la revisione e il controllo delle attività di ricerca e di insegnamento; presentare piani su piani dopo il piano quinquennale che giustifichino il bisogno, da parte dei dipartimenti, dei soldi e del personale di cui già dispongono; fare valutazioni annuali che costano sangue e che finiscono chiuse in un cassetto per sempre. E allo scopo di svolgere questi compiti, in quanto capo del dipartimento, chiedi al tuo personale di assisterti. Una proliferazione di insensatezza.
> Che cosa penso allora? Non è il capitalismo in sé a produrre insensatezza,[25] sono invece le ideologie manageriali messe in pratica nelle organizzazioni complesse. Se il managerialismo si intrufola, ci si ritrova con interi settori del personale accademico la cui unica funzione è continuare a far girare le ricette managerialiste – strategie, obiettivi di prestazione, revisioni, controlli, valutazioni, strategie rinnovate ecc. – che appaiono quasi totalmente o del tutto sconnesse dall'autentica linfa vitale delle università, fatta di insegnamento e istruzione.

Lascio volentieri l'ultima parola a Chloe su questo punto.

Nel suo caso, se non altro, prima le era stato assegnato il personale e solo dopo lei aveva dovuto inventarsi come tenerlo occupato. Nel caso invece di Tania, che ha svolto una serie di lavori da supervisore nel settore pubblico e in quello privato, ci viene offerta una spiegazione di come possono comparire posizioni senza senso completamente nuove. Quest'ultima testimonianza è unica nel suo genere perché rappresenta esplicitamente tutta la tipologia descritta in questo capitolo. Verso la fine della mia ricerca, ho messo su Twitter la suddivisione in cinque categorie che mi era venuta in mente allora per suscitare commenti, rettifiche o reazioni. Tania aveva la sensazione che quei termini si applicassero bene alla sua esperienza.

> Tania: In questa classificazione dei lavori senza senso io potrei essere un supervisore. Ero una dei due vicedirettori in un'agenzia di servizi amministrativi che gestiva risorse umane, budget,

finanziamenti, contratti e viaggi per due uffici con un capitale totale di 600 milioni di sterline e un migliaio di dipendenti.
A un certo punto, come manager (o come ricucitore che aiuta a riempire lacune nelle funzioni), ti accorgi che devi assumere una nuova persona per andare incontro alle esigenze dell'organizzazione. Nella maggior parte dei casi i bisogni che cerco di soddisfare sono la mia necessità di un barracaselle o di un ricucitore, oppure quella di altri superiori di assumere a volte gente per lavori non privi di senso, altre volte la loro parte di sgherri e tirapiedi.
Il motivo per cui mi servono i ricucitori in genere è che devo rimediare al malfunzionamento dei sistemi di ingegneria gestionale (flussi di lavoro sia automatizzati sia umani) e, in certi casi, all'inadeguatezza di subordinati con mansioni da barracaselle o perfino di quelli con lavori non senza senso che hanno anzianità di servizio ed eccezionali indici di prestazione da venticinque anni riconosciuti da una sequela di capi precedenti.

Quest'ultima considerazione è importante. Perfino nei contesti aziendali è molto difficile rimuovere un sottoposto per incompetenza se lavora da tempo in azienda e ha una lunga storia di valutazioni positive. Come nelle burocrazie pubbliche, il modo più facile per gestire persone del genere spesso è «farle salire di grado»: promuoverle a un ruolo superiore, dove diventeranno il problema di qualcun altro. Tania tuttavia si trovava già al vertice di questo particolare tipo di gerarchia, perciò un incompetente avrebbe continuato a dare problemi a lei anche se fosse stato promosso. Aveva solo due scelte: o spostava l'incompetente in una posizione senza senso, dove non dovesse avere significative responsabilità, oppure, se in quel momento non c'erano posti del genere disponibili, poteva tenerlo dov'era e assumere qualcun altro per fare davvero il suo lavoro. Ma optando per la seconda possibilità si presenta un altro problema: non si può assumere qualcuno per il compito dell'incompetente visto che ce l'ha già lui; bisogna allora inventarsi un nuovo lavoro con un'elaborata descrizione del ruolo pur sapendo che è senza senso, visto che in realtà si sta prendendo quella persona per fare altro. Quindi occorre far finta di pensare che la nuova persona abbia le qualifiche ideali per svolgere il lavoro inventato che di fatto non si intende farle fare. Tutto ciò implica una grossa fatica.

Tania: Nelle organizzazioni con classificazioni dei lavori e descrizioni delle posizioni ben strutturate deve esistere un posto definito e previsto per il quale assumere qualcuno. (Qui si apre tutto un mondo professionale a sé stante di lavori senza senso e sprechi di tempo e denaro che assomiglia a quello di chi scrive richieste di finanziamento o offerte per contratti di appalto.)
Quindi la creazione di un lavoro senza senso implica spesso l'invenzione di un intero universo di narrazioni senza senso per documentare lo scopo e le funzioni della posizione, così come le competenze richieste per svolgerlo con successo, attenendosi nel frattempo al tipo di presentazione e al particolare gergo burocratico prescritti dalla direzione dell'ufficio del personale della mia organizzazione.

Una volta fatto ciò, occorre un annuncio di lavoro che presenti una narrazione dello stesso genere. Per poter fare domanda di assunzione, il candidato deve presentare un curriculum che riporti tutti i temi e le espressioni contenuti nell'annuncio affinché il software per le assunzioni usato dalla nostra organizzazione sia in grado di riconoscerne le qualifiche. Dopo l'assunzione, le mansioni della persona vanno precisate in un ennesimo documento che costituirà la base per le valutazioni annuali della sua prestazione.
Io stessa ho riscritto i curricula dei candidati per essere sicura che avessero la meglio sul software per le assunzioni, in modo da poter fare loro un colloquio e selezionarli. Se non superano l'ostacolo del computer, non posso neanche prenderli in considerazione.

Per dirla in forma di parabola: immaginate di nuovo di essere un signore feudale che assolda un giardiniere. Dopo vent'anni di leale servizio, il giardiniere sviluppa un serio problema di alcolismo: lo trovate di continuo rannicchiato nelle aiuole, mentre spuntano soffioni ovunque e le carici cominciano a morire. Ma il giardiniere è ben introdotto e liberarsi di lui irriterebbe persone che non pensate sia il caso di far arrabbiare. Perciò prendete un nuovo servitore, apparentemente per lucidare le maniglie delle porte o svolgere altre insignificanti mansioni, ma vi assicurate che sia in realtà un giardiniere esperto. In tal caso va tutto per il meglio, ma in un contesto aziendale il problema è che non potete semplicemente far venire un nuovo servitore, inventare per lui una qualifica magniloquente («Alto Siniscalco degli Ingressi») e dirgli che il suo vero compito è prendere il posto del giardiniere quando quello è ubriaco. Dovete escogitare un'elaborata quanto fasulla descrizione del ruolo effettivo di lucidatore di maniglie; istruire il vostro nuovo giardiniere su come fingere di essere il miglior lucidatore del regno; quindi usare la descrizione dei suoi compiti come base per le periodiche verifiche da barracaselle della prestazione.

E se poi il giardiniere smette di bere e non vuole attorno qualche giovinastro a gestire i suoi affari, vi ritrovate tra i piedi un lucidatore di maniglie a tempo pieno.

Questo, secondo Tania, è solo uno dei molti modi in cui un supervisore finisce per creare lavori senza senso.

Sulla multiforme complessità dei lavori senza senso

Le cinque categorie non sono esaustive e senz'altro se ne potrebbero proporre di nuove. Mi è stato suggerito in modo convincente di prevedere una categoria di «amici immaginari», cioè a dire gente assunta in apparenza per rendere più umano un contesto aziendale disumano, ma che in realtà

costringe le persone a subire complessi giochi di finzione. Sentiremo parlare più avanti di seminari obbligatori di «creatività» e «mindfulness» e di attività di beneficenza imposte; ci sono lavoratori le cui intere carriere si basano sul travestimento o altrimenti sull'invenzione di giochi sciocchi allo scopo di creare buoni rapporti nei contesti aziendali, dove probabilmente sarebbero tutti più contenti se venissero lasciati in pace. Queste figure potrebbero essere considerate una sorta di barracaselle, ma si potrebbe anche vederle come un fenomeno a sé stante.

Come suggeriscono i precedenti esempi, può anche darsi che un lavoro sia chiaramente senza senso, ma che resti comunque difficile determinare con precisione a quale dei cinque gruppi appartenga. Spesso sembra contenere elementi di più di una categoria: un barracaselle può anche essere un tirapiedi, o potrebbe finire per diventare un mero tirapiedi se cambiano le regole interne dell'organizzazione; un tirapiedi potrebbe anche essere un ricucitore part time, oppure diventarlo a tempo pieno qualora sorga un problema e il capo, anziché risolverlo, decida che è più semplice incaricare uno dei suoi servi improduttivi di gestirne le conseguenze.

Pensate a Chloe, la preside priva di reali poteri. In un certo senso era anche lei una tirapiedi, visto che la sua posizione era stata creata dai superiori per ragioni in buona parte simboliche; però era anche una supervisora per i suoi sottoposti. Dal momento che lei e loro non avevano molto da fare, Chloe passava un po' di tempo a individuare problemi che avrebbero potuto ricucire, finché non è giunta alla conclusione che, se anche le avessero dato una qualche forma di potere, quello che in sostanza avrebbe fatto sarebbe stato comunque un esercizio di barratura di caselle.

Ho ricevuto la testimonianza di un uomo che lavorava per una società di telemarketing che aveva un contratto con un'importante ditta di IT. (Diciamo Apple, benché io non sappia se era questa, perché lui non mi ha rivelato quale fosse.) Il suo compito consisteva nel chiamare le aziende e cercare di convincerle a fissare un appuntamento con un rappresentante commerciale della Apple. Il problema era che tutte le ditte contattate avevano già un commerciale della Apple in costante contatto con loro, il quale spesso lavorava nello stesso ufficio. E per di più lo sapevano benissimo tutti.

> Jim: Chiedevo di frequente ai miei superiori come pensavano di convincere i potenziali clienti dell'importanza di organizzare un incontro con un rappresentante commerciale del gigante della tecnologia nostro cliente, quando già avevano in sede un rappresentante commerciale di quello

stesso gigante. Alcuni erano dei disgraziati come me, ma i manager veri e propri mi spiegavano pazientemente che non coglievo il punto: una telefonata per fissare un appuntamento è un gioco sociale di cortesia.
I potenziali clienti non accettano di incontrarsi perché pensano che possa servire a risolvere un problema di lavoro; lo fanno perché temono che possa risultare sgarbato non farlo.

Siamo di fronte al culmine dell'inutilità, ma come si potrebbe classificarlo di preciso? Certamente Jim, da addetto al telemarketing, avrebbe i requisiti dello sgherro, ma con l'unico obiettivo di spingere le persone a barrare caselle.

Un'altra categoria ambigua e multiforme è quella dei paracolpi, che si possono considerare una combinazione del tirapiedi e del ricucitore, ma presentano anche alcune caratteristiche tutte loro. I paracolpi sono dipendenti assunti per star lì a ricevere rimostranze spesso legittime, ma a cui è stato assegnato quel ruolo proprio perché non hanno assolutamente alcuna autorità per farci qualcosa.

Il paracolpi, ovviamente, è una figura familiare in qualsiasi burocrazia. L'uomo il cui compito era scusarsi per il fatto che il falegname non era potuto venire potrebbe essere considerato una sorta di paracolpi, ma se è così la sua era una posizione insolitamente comoda, visto che doveva parlare solo con docenti e amministratori universitari che è poco probabile veder gridare, battere i pugni sul tavolo o mostrarsi chiaramente fuori di sé. In altri contesti parare i colpi può essere autenticamente pericoloso. La prima volta che sono arrivato nel Regno Unito, nel 2008, una delle principali cose che mi ha colpito era l'ubiquità degli avvisi nei luoghi pubblici che raccomandavano ai cittadini di non aggredire fisicamente i funzionari pubblici di basso livello. (Sono rimasto esterrefatto perché non pensavo fosse necessario dirlo, mentre evidentemente non è così.)

A volte i paracolpi sanno bene perché sono lì, come è il caso di Nathaniel, che ha aderito a un programma di studio-lavoro in un'università canadese ed è stato assegnato all'ufficio delle registrazioni con l'incarico di comunicare alle persone che hanno compilato in modo sbagliato alcuni moduli e che devono rifare tutto da capo. («Dal momento che tutti i lavoratori agli sportelli erano studenti, avevano ben presente quanto potessero imbufalirsi, e a ragione. La prima tattica da adottare se qualcuno cominciava a irritarsi era dirgli: "Mi dispiace, so che è una cavolata, sono uno studente anch'io".») L'ingenuità di altri paracolpi è commovente.

Tim: Durante l’estate lavoro in un pensionato universitario. Lo faccio da tre anni e ancora adesso non riesco assolutamente a capire quali sono i miei veri compiti.
Prima di tutto sembra che il mio lavoro consista nell’occupare fisicamente uno spazio alla reception: è quello che faccio per il 70% circa del tempo. Mentre sono impegnato in questo, sono libero di «dedicarmi ai miei progetti personali», che io interpreto principalmente come cazzeggiare e fabbricare palle con gli elastici che trovo negli armadi. Quando non sono occupato in ciò, potrei controllare l’account email dell’ufficio (ovviamente non ho alcuna formazione né facoltà in campo amministrativo, quindi non posso far altro che inoltrare i messaggi al mio capo), spostare i pacchi dalla porta dove vengono consegnati al loro deposito, rispondere al telefono (di nuovo, non so nulla e di rado do risposte soddisfacenti per chi chiama), trovare confezioni di ketchup che risalgono al 2005 nei cassetti della scrivania o chiamare l’assistenza perché un residente ha fatto cadere tre forchette nel tritarifiuti e ora il lavandino rigurgita cibo marcio.
In più, spesso le persone mi gridano contro per cose di cui non sono chiaramente colpevole, come il fatto che abbiano buttato tre forchette nel tritarifiuti, o che ci siano lavori di costruzione nei paraggi, o che sono in arretrato con il pagamento dell’affitto, però a me è vietato accettare 1.400 dollari in contanti e il mio capo non lavora nel fine settimana; oppure il fatto che non c’è un televisore adatto per guardare *The Bachelor - L’uomo dei sogni*. Immagino che sia in qualche modo catartico per loro strillare con me, visto che sono un diciannovenne e senza dubbio miseramente impotente.
Per svolgere queste mansioni mi pagano 14 dollari l’ora.

A prima vista può sembrare che Tim sia solo un tirapiedi, come il superfluo addetto alla reception della casa editrice olandese: c’è per l’unica ragione che non sarebbe bello non avere nessuno in quel posto. Ma, in effetti, è plausibile che, se Tim fornisce un reale servizio ai suoi datori di lavoro, lo fa proprio offrendo agli studenti arrabbiati qualcuno con cui sfogarsi. Altrimenti perché dopo tre anni lo terrebbero ancora così totalmente all’oscuro della sua funzione? Il motivo principale per cui non ho fatto dei paracolpi una categoria di lavori senza senso è che questi *costituiscono* un autentico servizio. Tim non sta rimediando a un difetto strutturale, come l’uomo con il compito di scusarsi per la latitanza del falegname; lui sta lì perché, se mettete assieme un grosso numero di adolescenti, qualcuno inevitabilmente avrà uno scatto d’ira per qualche sciocchezza e il datore di lavoro di Tim preferisce che questa gente scarichi la propria indignazione su qualcun altro, piuttosto che su di sé. Insomma, quello di Tim è un lavoro di merda, mentre non è scontato che sia anche senza senso.

Una postilla sui lavori senza senso di secondo livello

Un’ultima categoria ambigua è costituita da lavori che non sono in alcun modo privi di scopo in sé e per sé, ma che alla fine risultano tali

perché vengono fatti in funzione di imprese prive di scopo. Un chiaro esempio sono gli addetti alle pulizie, alla sicurezza, alla manutenzione e ad altri compiti ausiliari per un'azienda senza senso. Prendete l'ufficio di Kurt che fornisce le scartoffie necessarie per spostare i computer dei soldati tedeschi lungo il corridoio; oppure la ditta di Nouri che ha pubblicizzato un algoritmo che non funziona; o una qualsiasi tra centinaia di fittizie società di telemarketing o di conformità normativa. In ognuno di questi uffici qualcuno deve dare l'acqua alle piante, qualcuno deve pulire i bagni, qualcuno deve occuparsi della disinfestazione. E anche supponendo che la maggior parte delle aziende in questione operi in grandi palazzi di uffici che ospitano innumerevoli imprese di vario tipo – il che in genere rende improbabile che un addetto alle pulizie o elettricista o spruzzatore di insetticida offra i suoi servizi esclusivamente a coloro che sono convinti di avere occupazioni inutili –, se alla fine si misurasse la quota totale di pulizie e lavori elettrici svolti a supporto dei lavori senza senso, la cifra sarebbe comunque molto alta (il 37%, se ha ragione il sondaggio di YouGov.)[26]

Se il 37% dei lavori è senza senso e il 37% del rimanente 63% è a sostegno di quelli senza senso, allora poco più del 50% di tutte le occupazioni ricade nel settore dell'insensatezza, nell'accezione più ampia del termine.[27] Se si combina questo fatto con il processo di insensatezza a cui vanno incontro le occupazioni utili (almeno il 50% nel lavoro d'ufficio; presumibilmente meno in altri tipi di impiego) e con le varie professioni che in sostanza esistono solo perché tutti lavorano troppo (i lavatori di cani e quelli che consegnano le pizze di notte, per citarne un paio), probabilmente potremmo ridurre la *reale* settimana lavorativa a quindici ore, o perfino a dodici, senza conseguenze di rilievo per nessuno.

Una nota finale con una breve ripresa della questione: è possibile avere un lavoro senza senso e non saperlo?

L'idea di lavori senza senso di secondo livello solleva di nuovo il problema se i lavori senza senso siano soltanto una questione di giudizio soggettivo o rappresentino invece una realtà oggettiva. Io ritengo che siano molto reali: quando dico che possiamo basarci solo sul giudizio dei lavoratori, mi riferisco semplicemente a quello che, come osservatori, possiamo venirne a sapere. Voglio inoltre ricordare al lettore che, se reputo giusto rimettersi allo specifico lavoratore per la concreta questione di quale

sia il reale prodotto del suo lavoro, credo che sia meglio rimettersi al giudizio complessivo di quanti lavorano nel settore quando si tratta del problema più sottile di cosa quel lavoro produca *di valore*. Altrimenti potremmo ritrovarci nella condizione piuttosto assurda di dire che, su trenta assistenti legali che lavorano nel medesimo ufficio e svolgono gli stessi compiti, ventinove hanno occupazioni senza senso perché pensano che sia così, mentre ciò non vale per il solo che ci crede davvero e non è d'accordo con gli altri.

A meno di fare propria la tesi filosoficamente problematica che non esiste affatto una realtà al di fuori della percezione individuale, è difficile negare la *possibilità* che la gente si sbagli riguardo a quel che fa. Per il proposito di questo libro non si tratta di un grosso problema, perché quello che più di tutto mi interessa è, come ho detto, il fattore soggettivo; il mio principale obiettivo non è esporre una teoria dell'utilità sociale o del valore sociale quanto invece comprendere le conseguenze psicologiche, sociali e politiche del fatto che così tanti fra noi lavorino pur essendo segretamente convinti di svolgere compiti privi di utilità o valore sociale.

Parto dunque dal presupposto che la gente *in genere* non ha torto, perciò se si volessero veramente definire, per esempio, quali settori dell'economia sono reali e quali senza senso, il modo migliore sarebbe verificare in quali la preponderanza dei lavoratori ritiene di avere occupazioni prive di scopo e in quali invece no. Inoltre, si potrebbe provare a dipanare la teoria implicita del valore sociale che li ha portati a pensarla così: se qualcuno dice: «Il mio lavoro è totalmente privo di scopo», su quali taciti criteri si basa? Alcuni, come Tom, l'artista degli effetti speciali, ci hanno riflettuto a lungo e possono darvi facilmente una risposta; altri non sono in grado di fornire una spiegazione articolata, ma potete star certi che una deve esserci, per quanto a un livello non del tutto consapevole, nel qual caso bisogna dipanare la teoria esaminando il linguaggio adottato dai lavoratori e osservandone le reazioni istintive al compito svolto.

Per me ciò non rappresenta un grosso problema. Sono un antropologo: sbrogliare la teoria sottintesa alle azioni e reazioni quotidiane della gente è quello per cui vengono formati quelli come me. Resta però il problema che le teorie delle persone non sono tutte uguali. Per esempio, nel condurre questa ricerca mi sono accorto che molti degli impiegati nel settore bancario pensano dentro di sé che il 99% di quello che fanno le banche non abbia senso e non procuri alcun tipo di beneficio all'umanità. Posso solo

presumere che altri lavoratori di questo stesso ambito non siano d'accordo. È possibile individuare qualche schema ricorrente? Il giudizio varia con l'anzianità di servizio? I superiori sono più propensi a credere nei benefici sociali del sistema bancario? Oppure in tanti concordano in privato sul fatto che il loro lavoro non abbia alcun valore sociale, ma non se ne preoccupano? Magari provano addirittura piacere sapendo che la loro occupazione non giova agli altri e si vedono come pirati o geni della truffa, in un'ottica romantica? Non si può dire (anche se la testimonianza di Jeffrey Sachs nel precedente capitolo suggerisce che molti funzionari ai vertici del potere semplicemente pensano di avere diritto a tutto quello su cui riescono a mettere le mani).

Il vero problema nel mio approccio sorge quando si ha a che fare con professioni che chiunque *altro* cita come ottimo esempio di occupazioni senza senso, mentre le persone che le svolgono non paiono vederle in quella maniera. Di nuovo, nessuno ha fatto un dettagliato studio comparativo in proposito, ma io ho riscontrato alcuni schemi interessanti nel mio materiale. Ho sentito i racconti di pochi avvocati (ma di un gran numero di assistenti legali), di due soli addetti stampa ma di nessun lobbista. Da ciò dobbiamo allora dedurre che queste siano occupazioni dotate di grande senso? Non necessariamente. Ci sono innumerevoli altre possibili spiegazioni del loro silenzio. Per esempio, forse sono in meno a passare il tempo su Twitter o magari quelli di loro che lo fanno sono più inclini a mentire.

Come nota finale, dovrei aggiungere che c'era un'unica categoria di persone che non solo negava di avere lavori privi di scopo, ma si dichiarava apertamente contraria all'idea che la nostra economia sia piena di lavori senza senso: erano – abbastanza prevedibilmente – i proprietari di impresa e altri responsabili di assunzioni e licenziamenti. (Da questo punto di vista, Tania pare un po' un'eccezione.) Per molti anni ho ricevuto infatti periodiche informazioni non richieste da parte di imprenditori e dirigenti indignati, secondo i quali la mia premessa era totalmente sbagliata. Nessuno, insistevano a dire, spenderebbe mai i soldi dell'azienda per un dipendente non necessario. Questo tipo di comunicazioni presenta di rado ragionamenti sofisticati; molti si limitano a usare l'argomentazione circolare per cui, siccome in un'economia di mercato nessuna delle cose descritte in questo capitolo avrebbe potuto verificarsi realmente, allora queste di fatto non sono successe, e di conseguenza tutte le persone convinte di svolgere lavori inutili devono essersi ingannate, o sono

presuntuose, o semplicemente non hanno capito la loro reale funzione, che risulta del tutto comprensibile solo a chi sta ai vertici dell'organizzazione.

Da simili repliche si potrebbe essere tentati di trarre la conclusione che quantomeno esiste una categoria di persone che davvero non si rende conto di avere un'occupazione senza senso. Se non fosse, naturalmente, che gli amministratori delegati non svolgono in realtà compiti senza senso: nel bene e nel male, le loro azioni fanno una differenza per il mondo. Sono soltanto incapaci di vedere tutta l'insensatezza che creano.

3. COME MAI COLORO CHE FANNO LAVORI SENZA SENSO DICONO REGOLARMENTE DI ESSERE INFELICI?

(Sulla violenza spirituale, parte prima)

> I luoghi di lavoro sono fascisti. Sono sette concepite per mangiarti la vita; i capi fanno gelosamente incetta dei tuoi minuti come i dragoni fanno incetta d'oro.
>
> Nouri

In questo capitolo intendo partire da alcune conseguenze morali e psicologiche derivanti dall'essere intrappolati in un lavoro senza senso.

In particolare voglio porre l'ovvia domanda: perché questo dovrebbe costituire un problema? O, per essere più precisi: come mai avere un lavoro privo di scopo rende la persona infelice in così tanti casi? In apparenza non è scontato che ciò debba accadere. Dopotutto si tratta di persone che di fatto vengono pagate – spesso anche tanto – per non fare nulla. Si potrebbe pensare che lavoratori del genere debbano considerarsi fortunati, soprattutto se vengono lasciati più o meno liberi di fare quel che vogliono. Ma, se qualche volta mi è capitato di ascoltare testimonianze di persone che dicevano di non poter credere alla fortuna di ritrovarsi in una simile posizione, il dato significativo è quanto poche fossero.[1] Molti, in realtà, sembravano perplessi della propria stessa reazione, incapaci di comprendere perché quella situazione li facesse sentire così inutili o depressi. Anzi, il fatto di non trovare una chiara spiegazione dei loro sentimenti – non c'era una storia che si potessero raccontare sulla natura della propria condizione e su che cosa vi era di sbagliato – contribuiva spesso ad accrescere l'infelicità. Uno schiavo della galea se non altro sapeva di essere oppresso; un impiegato d'ufficio costretto a sedere alla scrivania per sette ore e mezzo al giorno a far finta di scrivere a un computer per 14,5 euro all'ora, o il junior di una squadra di consulenza obbligato a fare lo stesso identico seminario sull'innovazione e sulla creatività tutte le settimane per 40.000 euro all'anno sono invece soltanto disorientati.

In un precedente libro sul debito ho già scritto del fenomeno della «confusione morale». Avevo preso come esempio il fatto che, in tutta la storia dell'umanità, la maggior parte delle persone sembra aver convenuto che ripagare i propri debiti sia l'essenza della moralità e, al contempo, che gli usurai siano malvagi. Anche se la crescita dei lavori senza senso è in confronto un fenomeno recente, credo che susciti un analogo imbarazzo morale. Da una parte, ciascuno è incoraggiato a pensare che gli esseri umani cercheranno sempre di perseguire il meglio per sé, di trovare cioè una situazione in cui possano avere il massimo beneficio con il minimo consumo di tempo e fatica, e nella maggior parte dei casi lo diamo per scontato, soprattutto se parliamo di tali questioni in astratto. («Non possiamo semplicemente dare sussidi ai poveri! Perché così non avranno alcun incentivo a cercarsi un lavoro!») D'altra parte, la nostra personale esperienza e quella di coloro che ci sono più prossimi tendono a contraddire presupposti del genere sotto molti aspetti. La gente quasi mai agisce e reagisce alle situazioni nel modo previsto dalle nostre teorie sulla natura umana. La sola conclusione ragionevole è che, quantomeno in certi elementi chiave, quelle teorie sono sbagliate.

In questo capitolo intendo chiedere non solo come mai la gente sia così infelice di fare quello che considera un lavoro insensato solo per sentirsi occupato, ma anche riflettere in modo più approfondito su ciò che questa infelicità può rivelarci a proposito di chi sono e che cosa in sostanza fanno le persone.

Su un giovane a cui apparentemente era stata affidata una sinecura e che comunque si è scoperto incapace di gestire la situazione

Comincio con una storia: racconta di un giovane di nome Eric la cui prima esperienza nel mondo del lavoro è stata un'occupazione che si è rivelata assolutamente priva di scopo, in modo persino comico.

> Eric: Ho svolto moltissimi lavori orrendi, ma quello che era indubbiamente pura e semplice insensatezza è stato il mio primo incarico «professionale» dopo la laurea, una dozzina di anni fa. Ero il primo della mia famiglia ad aver frequentato l'università e, per la mia profonda ingenuità riguardo allo scopo dell'istruzione superiore, in qualche modo mi aspettavo che mi avrebbe aperto prospettive su opportunità fino a quel momento impensate.
> Invece mi ha offerto programmi di formazione professionale per laureati presso PricewaterhouseCoopers, KPMG ecc. Ho preferito sfruttare il sussidio di disoccupazione di sei mesi usando i miei privilegi nella biblioteca universitaria per leggere romanzi francesi e russi

finché non sono stato costretto dalla lista di collocamento a presentarmi a un colloquio che, purtroppo, ha portato a un lavoro.
Si trattava di lavorare per una grossa ditta di design come «amministratore dell'interfaccia». L'interfaccia era un sistema di gestione dei contenuti – in sostanza, un'intranet con un'interfaccia utente grafica – che doveva consentire all'azienda di condividere il lavoro tra i suoi sette uffici nel Regno Unito.

Eric ha presto scoperto di essere stato assunto solo per un problema di comunicazione all'interno dell'organizzazione. In altre parole, era un ricucitore: tutto il sistema informatico serviva solo perché i soci erano incapaci di sollevare il telefono e coordinarsi tra loro.

Eric: La ditta era una società e ciascun ufficio era diretto da un socio. Sembrava che avessero frequentato tutti una delle tre scuole private e la stessa scuola di design (il Royal College of Art). Essendo ex allievi di scuole private, sulla quarantina e incredibilmente competitivi, spesso tentavano di superarsi l'un l'altro nello spuntare l'offerta migliore, e in più di un'occasione due diversi team di due diversi uffici si sono incontrati mentre andavano dallo stesso cliente per presentare un lavoro e hanno dovuto mettere assieme in fretta e furia le loro proposte nel parcheggio di qualche triste zona industriale. L'interfaccia era progettata per rendere l'azienda supercollaborativa tra tutti i suoi uffici, e per impedire che capitasse di nuovo un casino come questo (e una miriade di altri). Il mio compito consisteva nel contribuire a svilupparla, gestirla e venderla al personale.

Come ben presto divenne chiaro, il problema era che Eric non faceva davvero il ricucitore, era piuttosto un barracaselle: un socio aveva insistito su questo progetto e gli altri, per non stare a discutere con lui, si erano infine dichiarati d'accordo; poi hanno fatto tutto quanto era in loro potere affinché non funzionasse.

Eric: Avrei dovuto capire che era l'idea di un solo socio e che nessun altro in realtà voleva metterla in pratica. Perché, altrimenti, avrebbero pagato un laureato ventunenne privo di qualsiasi esperienza di IT per farlo? Hanno acquistato il software più economico che hanno trovato, da un gruppo di assoluti furfanti, perciò era pieno di bug, con la tendenza a impallarsi e l'aspetto di uno screensaver di Windows 3.1. Tutti i dipendenti avevano la paranoia che fosse stato progettato per monitorare la loro produttività, registrare ogni tasto che battevano e segnalare che guardavano video porno sull'internet aziendale, perciò non volevano averci nulla a che fare. Dal momento che non avevo alcuna esperienza in programmazione e sviluppo di software, c'era ben poco che potessi fare per migliorare l'interfaccia, quindi in sostanza ero stato incaricato di vendere e gestire una merda malfunzionante e non voluta. Nel giro di qualche mese ho capito che la maggior parte dei giorni per me non c'era niente da fare, a parte rispondere a qualche domanda di designer confusi che volevano sapere come caricare un file oppure cercare l'indirizzo email di qualcuno sulla rubrica.

L'assoluta insensatezza della sua condizione l'ha condotto presto a discreti – e poi sempre meno discreti – gesti di ribellione.

Eric: Ho iniziato ad arrivare tardi e ad andarmene presto. Ho esteso la politica aziendale di «una pinta di birra a pranzo di venerdì» a «una pinta ogni pranzo». Leggevo romanzi alla mia scrivania. All'ora di pranzo facevo passeggiate che duravano tre ore. Ho reso quasi perfetta la mia capacità di leggere in francese, stando seduto senza scarpe, con una copia di «Le Monde» e un Petit Robert. Ho provato a licenziarmi, ma il mio capo mi ha offerto un aumento di 2.600 sterline, che a malincuore ho accettato. Avevano bisogno di me proprio perché non possedevo le competenze necessarie per realizzare qualcosa che loro non volevano venisse realizzato, ed erano disposti a pagare per trattenermi. (Forse qui si potrebbero parafrasare i *Manoscritti economico-filosofici del 1844* di Karl Marx: per scongiurare i loro timori di alienazione dalla propria attività hanno dovuto sacrificare me a un'alienazione maggiore dalla mia potenzialità di crescita umana.)

Con il passare del tempo Eric è diventato sempre più plateale nel suo atteggiamento di sfida, nella speranza di riuscire a fare qualcosa che potesse sul serio provocare il suo licenziamento. Ha iniziato a presentarsi al lavoro ubriaco e a compiere «viaggi di lavoro» pagati per riunioni inesistenti.

Eric: Un collega dell'ufficio di Edimburgo a cui avevo confidato la mia sofferenza, mentre ero ubriaco, all'annuale assemblea generale, si è messo a organizzare false riunioni con me, una volta su un campo da golf nei pressi di Gleneagles, dove io solcavo il prato con scarpe da golf prese in prestito di due misure più grandi. Dopo averla fatta franca quella volta, mi sono messo io a organizzare riunioni fittizie con gente dell'ufficio di Londra. L'azienda mi faceva alloggiare in una stanza tappezzata di nicotina al St. Athans Hotel di Bloomsbury e io mi davo appuntamento con vecchi amici londinesi per qualche bella bevuta lunga l'intero giorno, come ai vecchi tempi, nei pub di Soho, che spesso proseguiva in bevute per tutta la notte a Shoreditch. Più di una volta sono tornato in ufficio il lunedì successivo con la camicia del mercoledì precedente. Da tempo avevo smesso di radermi e a quel punto i miei capelli sembravano rubati a un roadie dei Led Zeppelin. In altre due occasioni ho provato a dare le dimissioni, ma in entrambi i casi il capo mi ha offerto più soldi. Alla fine mi pagavano una cifra assurda per un lavoro che, al massimo, implicava che rispondessi al telefono un paio di volte al giorno. Infine sono crollato sulla banchina della stazione ferroviaria di Bristol Temple Meads in un pomeriggio di fine estate. Avevo sempre desiderato vedere Bristol, quindi ho deciso di «fare visita» al nostro ufficio lì per verificare «l'accoglienza dell'utente». Ho passato in realtà tre giorni a farmi di Ecstasy a una festa di anarcosindacalisti a St. Pauls, e l'effetto dissociativo dovuto all'intossicazione mi ha fatto capire quanto fosse profondamente sconvolgente vivere in uno stato di totale mancanza di scopo.

Dopo eroici sforzi Eric è riuscito finalmente a farsi rimpiazzare.

Eric: Alla fine il mio capo, messo sotto pressione, ha assunto un junior appena laureato in informatica per vedere se non si poteva migliorare un po' l'interfaccia utente grafica. Al suo primo giorno di lavoro gli ho scritto un elenco delle cose da fare – e subito dopo ho scritto la mia lettera di dimissioni, che ho infilato sotto la porta del mio capo non appena lui è andato in ferie, rinunciando per telefono alla mia ultima busta paga pur di evitare il regolare periodo di preavviso. Sono volato quella stessa settimana in Marocco per andare a fare ben poco nella città costiera di Essaouira. Quando sono tornato, ho vissuto per sei mesi in uno squat, a coltivare le mie verdure su tre acri di terra. Ho letto il tuo articolo su «Strike!» quando è stato pubblicato la

prima volta. Per qualcuno sarà stata una rivelazione che il capitalismo crea lavori superflui al solo scopo di far continuare a girare le ruote, ma non per me.

La cosa notevole di questa vicenda è che molti giudicherebbero quello di Eric un lavoro favoloso: lo pagavano bene per non fare nulla; in più era quasi completamente esente da controlli. Era rispettato e aveva tutte le opportunità di prendersi gioco del sistema, eppure, nonostante tutto, pian piano lui ne è stato distrutto.

Perché?

Credo in buona misura che questa sia in verità una storia sulla classe sociale. Eric era un giovane di estrazione popolare – figlio di operai, nientemeno –, appena laureato e pieno di aspettative, messo all'improvviso di fronte al «mondo reale». La realtà, in questo caso, consisteva nel fatto che (a) sicuramente i dirigenti di mezza età vedono in qualsiasi maschio bianco sulla ventina perlomeno una sorta di genio del computer (benché, come in questo caso, Eric non avesse alcun tipo di formazione informatica) e (b) potrebbero anche concedere una situazione di tutto comodo a uno come Eric qualora convenga ai loro scopi del momento, ma (c) in pratica qui lo consideravano una specie di barzelletta. E il suo lavoro era quasi letteralmente tale. La sua presenza in azienda assomigliava molto a uno scherzo che alcuni designer si giocavano in effetti l'un l'altro.

A tormentare ancor più Eric era il fatto che non aveva modo di interpretare il proprio lavoro come funzionale a uno scopo qualsiasi. Non poteva nemmeno raccontarsi di farlo per provvedere alla famiglia, visto che non ne aveva ancora una. Provenendo da un ambiente in cui la maggior parte della gente era fiera della fabbricazione, della manutenzione e dell'aggiustamento dei beni materiali, o comunque credeva che fossero quelle le attività per cui *bisognerebbe* provare orgoglio, aveva immaginato che andare all'università ed entrare nel mondo professionale avrebbe significato svolgere lo stesso genere di mansioni ma su una scala maggiore, perfino più significativa. Invece si è ritrovato assunto proprio per quello che *non era* in grado di fare. Ha provato a dare le dimissioni: hanno continuato a offrirgli più soldi; ha tentato di farsi licenziare: non l'hanno mandato via; ha cercato di sbattere loro la verità in faccia, facendo di sé stesso una parodia di quello che loro sembravano pensare di lui: non ha fatto la benché minima differenza.

Per farci un'idea di quanto stava davvero succedendo qui, proviamo a immaginare un altro laureato in storia – chiamiamolo anti-Eric –, un

giovane che proviene da una famiglia di professionisti, ma posto nella stessa identica situazione. Si sarebbe comportato diversamente l'anti-Eric? Be', probabilmente sarebbe stato al gioco. Anziché servirsi di falsi viaggi di lavoro per mettere in pratica forme di autoannientamento, l'anti-Eric li avrebbe usati per accumulare capitale sociale, relazioni che alla fine gli avrebbero consentito di passare a mansioni migliori. Si sarebbe servito del posto come un trampolino e la prospettiva stessa degli avanzamenti di carriera gli avrebbe dato una motivazione. Ma simili atteggiamenti e inclinazioni non sorgono spontanei. Ai bambini nati in famiglie di professionisti viene insegnato a ragionare così sin dalla tenera età. Eric, che non era stato educato ad agire e a pensare in quel modo, non poteva riuscirci. Risultato: è finito, almeno per un po', a coltivare pomodori in uno squat. [2]

A proposito dell'esperienza della falsità e dell'inutilità che sta al centro dei lavori senza senso, e dell'idea che sia importante trasmettere questa esperienza ai giovani

In un senso più profondo la storia di Eric presenta tutto ciò che chi ha un lavoro senza senso trova di penoso nella propria situazione. Non si tratta solo della mancanza di scopo – anche se di certo questa c'è –, si tratta anche della falsità. Ho già accennato all'indignazione provata dagli addetti al telemarketing quando sono costretti a ingannare o a esercitare pressione sulle persone affinché facciano qualcosa che essi considerano contro il loro interesse. È un sentimento complesso; nemmeno disponiamo di una parola per definirlo. Quando pensiamo ai raggiri, dopotutto, ci vengono in mente imbroglioni, geni della truffa, che si possono anche vedere come figure romantiche, ribelli che vivono del proprio cervello, o perfino personalità ammirevoli per la loro particolare forma di maestria. Ecco perché possono diventare eroi di Hollywood. Un genio della truffa può facilmente ricavare piacere da quello che fa, ma essere *costretti* a raggirare qualcuno è tutt'altra cosa. In circostanze del genere è difficile non sentirsi in fondo nella medesima condizione di chi viene imbrogliato: entrambi sottoposti a pressione e manipolati dal datore di lavoro, con in più, per quanto riguarda il dipendente, il disonore di tradire la fiducia di qualcuno dalla cui parte bisognerebbe stare.

Si potrebbe immaginare che i sentimenti suscitati dalla maggior parte dei lavori senza senso siano molto diversi da così. In fin dei conti, se il dipendente sta raggirando qualcuno, la responsabilità è del datore di lavoro, visto che è con il suo pieno consenso che si sta agendo. Ma in qualche modo è proprio questo aspetto della situazione che molti denunciano come inquietante. Non si ha neanche la soddisfazione di sapere di ingannare qualcuno; non si sta nemmeno vivendo la propria menzogna; perlopiù, non si sta neppure vivendo la menzogna di qualcun altro.

Semmai, ciò pare aggravare il senso della mancanza di scopo.

Forse l'anti-Eric troverebbe invece un modo per ribaltare quella mancanza di scopo, vedendosi come uno che prende parte allo scherzo; forse, se è un vero carrierista, userebbe le sue abilità di gestione per prendere effettivamente il controllo dell'ufficio; ma spesso anche i figli dei ricchi e potenti hanno difficoltà a riuscirci. La seguente testimonianza dà un'idea della confusione morale che di frequente possono provare perfino loro.

> Rufus: Ho avuto il lavoro perché mio padre era vicepresidente dell'azienda. Mi hanno incaricato di gestire i reclami. Visto che si trattava (di nome) di una ditta biomedica, ogni prodotto reso era considerato un rischio biologico. Perciò mi capitava di passare un sacco di tempo in una stanza da solo, senza supervisione e in sostanza senza mansioni da svolgere. Buona parte dei miei ricordi di quel lavoro sono legati al tempo trascorso a giocare a Campo minato o ad ascoltare podcast.
> Trascorrevo le ore a leggere tabulati, a rilevare cambiamenti su documenti Word ecc., ma posso garantire che il mio contributo all'azienda era *nullo*. Passavo tutto il tempo in ufficio con gli auricolari. Prestavo la minima attenzione possibile alle persone intorno a me e al «lavoro» assegnatomi.
> Odiavo ogni singolo minuto che stavo lì. Di fatto, più spesso che no, tornavo a casa prima, mi prendevo due o tre ore per la pausa pranzo, restavo ore «alla toilette» (invece mi facevo un giro) e nessuno ha mai avuto da ridire. Venivo pagato per ogni minuto.
> A ripensarci ora, era una specie di lavoro dei sogni.

Con il senno di poi Rufus comprende che godeva di un trattamento assurdamente gradevole; in realtà pare piuttosto perplesso riguardo al motivo per cui allora odiava tanto il lavoro. Di certo, però, non poteva ignorare del tutto come i suoi colleghi dovevano vederlo: il figlioletto del capo che viene pagato per oziare, che si sente troppo in gamba per parlare con loro, sul quale i direttori ben informati «non mettono mai becco». Difficilmente poteva suscitare sentimenti amichevoli.

Eppure questa storia solleva un'altra domanda: se il padre di Rufus non si aspettava in realtà che il figlio svolgesse il lavoro, perché ha insistito che

lo accettasse? Presumibilmente avrebbe potuto dare al figlio una diaria o, in alternativa, assegnargli un compito che occorreva svolgere, istruirlo sulle sue mansioni e fare un minimo sforzo per assicurarsi che gli incarichi affidatigli venissero effettivamente portati a termine. Invece sembra aver ritenuto che per Rufus fosse più importante poter dire di avere un lavoro anziché acquisire esperienza professionale. [3]

La cosa lascia interdetti, a maggior ragione perché l'atteggiamento di suo padre sembra essere diventato estremamente comune. Non è sempre stato così: una volta la maggior parte degli studenti universitari con genitori che potevano permetterselo, o con i requisiti per borse di studio o sussidi, riceveva uno stipendio. Era considerato un fatto positivo che per un paio di anni i soldi non costituissero la motivazione principale e che quindi fossero liberi di dedicarsi ad altri interessi: per esempio, filosofia, poesia, sport, sperimentazione sessuale, stati alterati di coscienza, politica o storia dell'arte occidentale. Oggi invece si reputa importante che lavorino anche a qualcosa di inutile. Infatti, come nel caso di Rufus, non ci si aspetta che lavorino affatto, ma solo che si presentino e facciano finta di fare qualcosa. Alcuni studenti mi hanno scritto per denunciare questo fenomeno. Qui Patrick riflette sulla sua occupazione in qualità di occasionale assistente di vendita in un piccolo supermercato dell'associazione studentesca.

> Patrick: A dire il vero, non mi serviva quel lavoro (economicamente me la cavavo anche senza), ma dietro pressione della mia famiglia ho fatto domanda, per qualche distorto senso del dovere, per farmi un'esperienza lavorativa e prepararmi a quanto mi aspettava dopo l'università. In realtà il lavoro non faceva che sottrarre tempo ed energia ad altre attività che avevo svolto fino a quel momento, come fare campagne elettorali e attivismo, oppure leggere per il solo piacere di farlo, il che credo me l'abbia reso ancora più insopportabile.
>
> Il lavoro era quello consueto in un minimarket dell'associazione studentesca e implicava servire la gente alla cassa (cosa che poteva benissimo fare una macchina) con la richiesta esplicita, riportata nella valutazione della mia prestazione dopo il periodo di prova, di «essere più positivo e contento di servire i clienti». Quindi non solo volevano farmi svolgere un compito che avrebbe potuto essere svolto in modo altrettanto efficace da una macchina, volevano anche che fingessi di apprezzare quella situazione.
>
> Ancora risultava sostenibile se avevo il turno all'ora di pranzo, quando c'era davvero molto da fare, quindi il tempo trascorreva relativamente in fretta. Ma il turno la domenica pomeriggio, quando nessuno entra nel supermercato, era orribile. I gestori erano fissati sul fatto che non potessimo star lì a far nulla, anche se il negozio era vuoto; quindi non potevamo sedere alla cassa a leggere una rivista. Il manager inventava invece per noi compiti totalmente insensati, come andare in giro a verificare che i prodotti non fossero scaduti (anche se sapevamo per certo che non lo erano per via dell'alto tasso di ricambio) o a risistemarli sugli scaffali in un ordine ancora più impeccabile di quanto già non fossero.
>
> La cosa in assoluto peggiore di quel lavoro era che ti lasciava tanto tempo per pensare, non richiedendo alcun impegno dal punto di vista intellettuale. Perciò riflettevo moltissimo su quanto

fosse senza senso, su come lo avrebbe potuto svolgere una macchina, sul fatto che non potevo aspettare la piena realizzazione del comunismo, e meditavo incessantemente sulle alternative a un sistema in cui milioni di esseri umani *devono* fare quel genere di lavoro per tutta la vita se vogliono sopravvivere. Pensavo in continuazione a quanto mi rendesse infelice.

Ovviamente questo è quel che succede quando prima si fa scorgere l'intero mondo delle possibilità sociali e politiche a una giovane mente facendole frequentare l'università e poi le si dice di smettere di pensare e mettere invece a posto scaffali già in ordine. Adesso i genitori credono che sia importante per i giovani fare questa esperienza; ma che cosa aveva da imparare di preciso Patrick da quell'impiego?

Ecco un altro esempio.

Brendan: Sono in una piccola università del Massachusetts a studiare per diventare insegnante di storia delle scuole superiori. Di recente ho iniziato a lavorare alla mensa.
Il primo giorno un collega mi ha detto: «Metà del lavoro consiste nel far *sembrare* le cose pulite, l'altra metà nel sembrare occupati».
Per i primi due mesi mi hanno fatto «monitorare» il retro. Riordinavo il tavolo del buffet, facevo rifornimento di dolci e pulivo i tavoli quando la gente se ne andava. Non è una grande sala, perciò in genere riuscivo a svolgere tutte le mie mansioni in cinque minuti su mezz'ora. Alla fine sono riuscito a leggere un sacco per i miei esami.
Tuttavia, a volte era di turno uno dei sorveglianti meno comprensivi e in tal caso dovevo costantemente controllare con la coda dell'occhio che mi vedessero sempre indaffarato. Non ho idea del perché la descrizione del ruolo non potesse semplicemente riconoscere che non avrei avuto granché da fare; se solo non avessi dovuto perdere tanto tempo ed energia a dar l'aria di essere occupato, sarei riuscito a portare a termine più in fretta e con maggiore efficienza le mie letture e la pulizia dei tavoli.

Ma, chiaramente, il punto non è l'efficienza. Se quello che interessa, infatti, fosse soltanto insegnare agli studenti le pratiche di un lavoro efficiente, la cosa migliore sarebbe lasciarli ai loro studi. Studiare, dopotutto, è un vero lavoro sotto ogni punto di vista, se non fosse che non si viene pagati per farlo (benché in realtà, nel caso di una borsa di studio o di sussidi, si ricevano soldi anche per questo). A dire il vero, i compiti in classe di Patrick o Brendan, come quasi tutte le altre attività a cui avrebbero potuto dedicarsi se non fossero stati obbligati ad accettare occupazioni da «mondo reale», sono più reali delle mansioni che alla fine hanno dovuto svolgere, create solo per tenere occupato qualcuno. Lo studio ha un autentico contenuto: bisogna frequentare le lezioni, fare letture, scrivere esercitazioni o compiti, ed essere giudicati sulla base dei risultati. Ma, in pratica, pare che a renderlo inadeguato agli occhi di tutte quelle autorità – genitori, insegnanti, governi, amministratori – convinte di dover insegnare

agli studenti anche qualcosa del mondo reale sia appunto che lo studio è *troppo* orientato ai risultati. Si può studiare nel modo che si preferisce, basta superare le prove. Uno studente di successo deve imparare a darsi una disciplina, ma ciò non equivale a imparare a operare dietro ordini. Naturalmente lo stesso vale per la maggior parte degli altri progetti e delle altre attività a cui gli studenti potrebbero dedicarsi altrimenti: fare le prove per spettacoli teatrali, suonare in una band, essere politicamente attivi, cuocere biscotti o coltivare erba da vendere ad altri studenti. Tutto ciò potrebbe essere un apprendistato idoneo per una società adulta di lavoratori autonomi, o anche per una costituita principalmente da professionisti perlopiù liberi (medici, avvocati, architetti e così via), le figure insomma che una volta venivano sfornate dalle università. Potrebbe perfino essere adatto per addestrare i giovani alle comunità su base democratica su cui fantasticava Patrick quando pensava al comunismo pienamente realizzato. Ma, come fa notare Brendan, *non* costituisce affatto una preparazione all'impiego nei luoghi di lavoro sempre più insensati di oggi.

> Brendan: Tanti di questi lavoretti da studente ci obbligano a svolgere compiti senza senso, come fare la scansione di carte d'identità o controllare stanze vuote o pulire tavoli già puliti. Sta bene a tutti, perché guadagniamo soldi mentre studiamo, ma non ci sarebbe proprio motivo di non dare agli studenti i soldi e automatizzare o eliminare il lavoro.
> Non so bene come funzioni l'intera faccenda, ma un sacco di questi lavori è finanziato dal governo ed è legato ai nostri prestiti studenteschi. Fanno parte di un complessivo sistema federale progettato per intestare agli studenti un grosso debito – con la promessa così di costringerli a faticare in futuro, visto che è difficilissimo liberarsi dei debiti di studio – e affiancato da un programma di formazione senza senso finalizzato ad addestrarci e prepararci alle nostre future occupazioni senza senso.

Brendan non ha tutti i torti, e tornerò sulla sua analisi in un altro capitolo. Qui, però, voglio mettere a fuoco quello che gli studenti apprendono dall'essere obbligati a svolgere questo tipo di mansioni: lezioni che non imparano da altre occupazioni più tradizionali e attività studentesche, come studiare per le prove d'esame, organizzare feste e così via. Anche a giudicare dai racconti di Brendan e di Patrick (e potrei facilmente citarne molti altri), credo che si possa concludere che da questi lavori gli studenti ricavano almeno cinque insegnamenti:

1. come operare sotto la diretta supervisione di altri;
2. come fingere di lavorare anche quando non occorre fare nulla;
3. che non si viene pagati per fare cose che piacciono davvero, per quanto utili o importanti siano;

4. che si viene pagati per fare cose che non sono in alcun modo utili o importanti e che non piacciono;

5. che quantomeno per i lavori che richiedono l'interazione con il pubblico, anche quando si viene pagati per svolgere compiti che non piacciono, bisogna fingere di gradirli.

Era questo che intendeva Brendan quando diceva che il lavoro degli studenti creato tanto per tenere occupato qualcuno costituiva un modo per «addestrarli e prepararli» alle loro future occupazioni senza senso. Lui studiava per diventare insegnante di storia alle scuole superiori, un mestiere senz'altro significativo, anche se, come succede in quasi tutti i posti di insegnamento negli Stati Uniti, la percentuale di ore passate a insegnare in classe o a preparare le lezioni è diminuita, mentre è sensibilmente cresciuto il numero totale di ore dedicate a compiti amministrativi. Brendan ipotizza che non si tratti di una coincidenza se via via che i lavori che richiedono diplomi universitari vengono pervasi da insensatezza, cresce la pressione sugli studenti universitari perché imparino qualcosa del mondo reale, dedicando sempre meno tempo alle attività organizzate da sé e orientate a uno scopo e sempre più tempo ai compiti che li prepareranno agli aspetti più irragionevoli delle loro future carriere.

Perché molti dei nostri fondamentali presupposti sulla motivazione umana risultano errati

> Credo che non esista fremito che possa attraversare il cuore umano analogo a quello provato dall'inventore quando vede aprirsi la strada del successo per una creazione del cervello […] emozioni del genere fanno dimenticare di mangiare, di dormire, gli amici, l'amore, tutto.
>
> Nikola Tesla

Se il ragionamento del precedente paragrafo è corretto, si potrebbe concludere che il vero problema di Eric era che non l'avevano preparato a sufficienza alla mancanza di scopo dei posti di lavoro contemporanei. È passato attraverso il vecchio sistema educativo – di cui resta ancora qualche traccia – pensato per preparare gli studenti a *fare* davvero delle cose; questo ha generato in lui erronee aspettative e una difficoltà a superare l'iniziale shock del disincanto.

Può darsi. Tuttavia non credo che tutta la storia si riduca a questo. Sta succedendo qualcosa di molto più profondo. Eric può essere stato eccezionalmente impreparato a resistere all'insensatezza della sua prima

occupazione, ma quasi tutti riconoscono in tale insensatezza qualcosa a cui bisogna resistere, nonostante ci abbiano abituati, in un modo o nell'altro, a dare per scontato che gli esseri umani siano assolutamente felici di trovarsi nella sua stessa condizione, ossia di venire pagati per non lavorare.

Torniamo al nostro problema di partenza. Possiamo cominciare chiedendoci perché presupponiamo che qualcuno pagato per non fare nulla *debba* considerarsi fortunato. Qual è il fondamento di quella teoria della natura umana da cui lo si deduce? Bisogna evidentemente rivolgersi alla teoria economica, che ha trasformato questo genere di idee in una scienza. In base alla teoria economica classica, infatti, si suppone che l'*homo oeconomicus* – ossia l'essere umano ideale implicato in ogni previsione di questa disciplina – sia motivato soprattutto dal calcolo di costi e benefici. Tutte le equazioni matematiche con cui gli economisti abbagliano i loro clienti, o la gente in generale, si fondano su un semplice assunto: chiunque, lasciato libero di fare quel che gli pare, sceglierà la linea di azione che fornisce il massimo di quanto desidera con il minore consumo di risorse e fatica. È la semplicità della formula a rendere possibili le equazioni: se si dovesse ammettere che gli esseri umani hanno motivazioni complesse, ci sarebbero troppi fattori da tenere in considerazione, sarebbe quindi impossibile pesarli correttamente e non si potrebbero pertanto fare previsioni. Di conseguenza un economista dirà che, naturalmente, tutti sanno che gli esseri umani non sono davvero calcolatori egoisti, ma immaginare che lo siano consente di spiegare una grandissima parte di ciò che fanno e questa – e solo questa – è la parte che interessa alla scienza economica.

È un'affermazione ragionevole, tutto sommato. Il problema è che esistono molti ambiti della vita umana in cui questa supposizione chiaramente non regge – e alcuni di questi ricadono appunto nella sfera di quella che ci piace definire economia. Se i presupposti «minimax» (minimizzare i costi, massimizzare i benefici) fossero corretti, la gente come Eric sarebbe felice della propria condizione. Lui riceveva un sacco di soldi per un consumo praticamente nullo di risorse ed energie: in sostanza il costo del biglietto dell'autobus, oltre alla quantità di calorie che gli serviva per andare in giro per l'ufficio e rispondere a un paio di telefonate. Eppure non sono tutti gli altri fattori (classe, aspettative, personalità e così via) a determinare l'infelicità in quella situazione, visto che in apparenza quasi

chiunque ci si trovi è infelice; quei fattori incidono solo su *quanto* sarà infelice.

Gran parte del nostro dibattito pubblico sul lavoro parte dal presupposto che il modello degli economisti sia corretto. Le persone vanno costrette a lavorare; se si deve prestare soccorso ai poveri perché non muoiano di fame, bisogna farlo nei modi più umilianti e onerosi possibili, perché in caso contrario essi diventeranno dipendenti dagli aiuti e non saranno incentivati a trovarsi un vero lavoro.[4] L'assunto implicito è che, se agli esseri umani si offre l'opzione di fare i parassiti, senz'altro la sceglieranno.

In realtà quasi tutte le prove disponibili indicano che non è vero. Gli esseri umani senz'altro tendono a irritarsi per quello che considerano un lavoro eccessivo o degradante; in pochi saranno inclini a lavorare con il ritmo o l'intensità con cui i «manager scientifici», sin dagli anni Venti, hanno stabilito che dovrebbero lavorare. Le persone hanno inoltre una particolare avversione per le umiliazioni, ma lasciatele libere di scegliere e vedrete che pressoché sempre saranno ancor più insofferenti all'idea di non avere niente di utile da fare.

C'è una serie infinita di dimostrazioni empiriche a sostegno di ciò. Tanto per citare un paio di esempi particolarmente eloquenti: la gente della classe operaia che vince la lotteria e si ritrova multimilionaria di rado lascia il lavoro (e, se lo fa, in genere dopo poco dice di essersene pentita).[5] Persino nelle prigioni, dove i detenuti hanno vitto e alloggio gratis e non sono tenuti in realtà a lavorare, solo se li si vuole punire si nega loro il diritto di stirare le camicie nella lavanderia del carcere, pulire le latrine nella palestra o inscatolare computer per la Microsoft nel laboratorio, e questo vale anche nel caso in cui il lavoro non venga retribuito o i detenuti abbiano accesso ad altri redditi.[6] Stiamo parlando di persone presumibilmente tra le meno altruistiche che la società produce, eppure ritengono che starsene lì a guardare la televisione tutto il giorno sia una sorte di gran lunga peggiore del lavoro, perfino del tipo più duro e meno gratificante.

La componente salvifica del lavoro carcerario, come ha osservato Dostoevskij, sta nel fatto che almeno viene considerato utile, benché non per il detenuto stesso.

In realtà uno dei pochi effetti collaterali positivi di un sistema carcerario è che, semplicemente dandoci informazioni su quanto accade in condizioni estreme di deprivazione, e su come si comportano gli uomini in tal caso, ci

insegna verità basilari su cosa significhi essere umani. Per fare un altro esempio: adesso sappiamo che mettere prigionieri in isolamento per oltre sei mesi di seguito inevitabilmente dà luogo a forme fisicamente riscontrabili di danno cerebrale. Gli umani non sono soltanto animali sociali; sono così intrinsecamente sociali che, se vengono tagliati fuori dai rapporti con i loro simili, iniziano a dare segni di decadimento fisico.

Ho l'impressione che l'esperimento del lavoro possa essere concepito in maniera analoga. Gli umani possono essere tagliati o no per una regolare disciplina di lavoro dalle nove alle diciassette – secondo me, sono molte le prove che non lo siano –, ma persino i criminali incalliti in genere trovano che sia ancora peggiore la prospettiva di starsene lì a fare niente.

Perché dovrebbe essere così? E quanto profondamente sono radicate queste inclinazioni nella psicologia umana? C'è motivo di credere che la risposta sia: senz'altro molto profondamente.

* * *

Già nel 1901, lo psicologo tedesco Karl Groos aveva scoperto che i bambini piccoli esprimono una straordinaria felicità quando si rendono conto per la prima volta di poter provocare effetti prevedibili nella realtà circostante, abbastanza indipendentemente da quale sia l'effetto e dal fatto di poterlo interpretare come benefico per loro. Diciamo che si accorgono di poter spostare una matita muovendo a casaccio le loro braccia; realizzano poi di poter conseguire il medesimo risultato muovendosi di nuovo nello stesso modo. Ciò suscita manifestazioni di gioia assoluta. Groos ha coniato l'espressione «soddisfazione di essere la causa», ipotizzando che sia questo il fondamento del gioco, che egli considerava l'esercizio di facoltà per il semplice piacere di esercitarle.

Questa scoperta ha potenti implicazioni per la comprensione della motivazione umana più in generale. Prima di Groos, la maggior parte dei filosofi politici occidentali – e, dopo di loro, degli economisti e degli scienziati sociali – era stata incline a pensare che gli esseri umani ricerchino il potere soltanto per un'innata ambizione di conquista e dominio oppure per il desiderio puramente funzionale di garantirsi l'accesso alle fonti della soddisfazione fisica, della sicurezza o del successo riproduttivo. Le conclusioni di Gross – confermate in seguito da un secolo di prove sperimentali – suggerivano che forse c'era qualcosa di molto più semplice dietro quello che il filosofo tedesco del XIX secolo Friedrich Nietzsche

definiva «volontà di potenza». I bambini arrivano a capire di esistere, di essere entità distinte dalla realtà attorno a loro, in buona misura quando comprendono che sono «loro» ad aver appena causato un avvenimento, e prova ne è il fatto che possono farlo accadere di nuovo.[7] Altro fatto cruciale, questa realizzazione è contrassegnata, sin dall'inizio, da una sorta di delizia che resta lo sfondo essenziale di ogni successiva esperienza umana.[8] Potrebbe risultare un po' difficile pensare che la coscienza di sé si fondi sull'azione perché, quando siamo veramente impegnati a fare qualcosa – in particolare qualcosa che sappiamo fare molto bene: dal correre una gara al risolvere un complicato problema logico –, tendiamo a dimenticarci di esistere. Ma anche se ci facciamo assorbire da quanto facciamo, la basilare «soddisfazione di essere causa» rimane, per così dire, il fondamento implicito del nostro essere.

A Groos interessava soprattutto capire la ragione per cui gli esseri umani giocano, e si appassionano e si eccitano tanto per i risultati anche quando sanno che non importa nulla chi vince o chi perde al di fuori dei confini del gioco in sé. Egli considerava la creazione di mondi immaginari nient'altro che un'estensione del suo principio fondamentale. Può anche darsi. Ma quello di cui ci preoccupiamo qui, purtroppo, non sono tanto le ripercussioni su uno sviluppo sano, bensì quel che succede quando qualcosa va terribilmente storto. Gli esperimenti hanno infatti dimostrato che, se prima si consente a un bambino di scoprire e sperimentare il piacere derivante dall'essere in grado di causare un certo effetto e poi d'improvviso glielo si nega, le conseguenze sono drammatiche: dapprima rabbia e rifiuto di impegnarsi, quindi una specie di ripiegamento catatonico su di sé e un totale ritiro dal mondo. Lo psichiatra e psicoanalista Francis Broucek lo definiva il «trauma della mancata influenza» e sospettava che potessero esserci esperienze traumatiche del genere dietro a molti problemi di salute mentale sviluppati poi in età adulta.[9]

Se questo è vero, allora cominciamo a farci un'idea del perché essere intrappolati in un lavoro in cui si viene trattati come se si fosse impiegati in modo utile e in cui bisogna adeguarsi a tale finzione, ma allo stesso tempo si è ben consapevoli di *non* essere impiegati in modo utile, abbia effetti devastanti. Per l'individuo non si tratta solo di un attacco al senso di presunzione, ma anche di un colpo sferrato direttamente ai fondamenti dell'idea stessa che una persona *sia* un sé. Un essere umano incapace di avere un impatto significativo sulla realtà smette infatti di esistere.

Una breve digressione sulla storia del lavoro creato tanto per tenere occupato qualcuno, in particolare sull'idea di comprare il tempo degli altri

> Capo: Come mai non lavori?
> Lavoratore: Non c'è niente da fare.
> Capo: Be', dovresti far finta di lavorare.
> Lavoratore: Ehi, ho un'idea migliore. Perché non fai finta tu che io lavori? Ti pagano più di me.
>
> Numero comico di Bill Hicks

La teoria di Groos della «soddisfazione di essere causa» lo ha portato a concepire una teoria del gioco come finzione: gli esseri umani inventano giochi e distrazioni, ha ipotizzato, per la stessa identica ragione per cui il bambino piccolo ricava piacere dalla propria capacità di spostare una matita. Desideriamo esercitare i nostri poteri come fine in sé. Il fatto che la situazione sia di invenzione non sminuisce l'attività; anzi, le aggiunge un ulteriore livello di artificio. Questo, ha suggerito Groos – rifacendosi qui alle idee del filosofo romantico tedesco Friedrich Schiller –, è tutto ciò in cui consiste davvero la libertà. (Schiller sosteneva che il desiderio di creare arte non sia altro che una manifestazione del desiderio di gioco in quanto esercizio della libertà a sua volta fine a sé stesso.[10]) La libertà è la nostra capacità di inventare le cose per la sola ragione di essere in grado di farlo.

Tuttavia, allo stesso tempo, è proprio la componente di finzione del loro lavoro che studenti lavoratori come Patrick e Brendan trovano maggiormente irritante. Anzi, è questa la caratteristica che quasi chiunque abbia mai avuto un lavoro retribuito sotto costante sorveglianza considera più esasperante. Lavorare serve a uno scopo, o così dovrebbe essere. L'obbligo di fingere di lavorare tanto per tenersi occupati è oltraggioso, visto che la richiesta viene percepita – correttamente – come un mero esercizio di potere fine a sé stesso. Se il gioco di finzione rappresenta la più pura espressione della libertà umana, il lavoro finto imposto da altri è la più pura espressione dell'assenza di libertà. Non c'è troppo da stupirsi, allora, se la prima documentazione storica in nostro possesso dell'idea che certe categorie di persone dovrebbero lavorare in continuazione, anche quando non c'è niente da fare, e che il lavoro vada inventato per riempire il loro tempo, anche quando non c'è niente che occorre realmente fare, si riferisca a gente non libera: i prigionieri e gli schiavi, due categorie storicamente in gran parte coincidenti.[11]

* * *

Sarebbe affascinante, ma probabilmente impossibile, scrivere la storia del lavoro creato tanto per tenere occupato qualcuno, esplorare quando e in quali circostanze l'«ozio» è stato considerato per la prima volta un problema, se non addirittura un peccato. Non mi risulta che qualcuno ci abbia mai provato.[12] Tutte le prove di cui disponiamo, però, indicano che la forma contemporanea di questo cosiddetto «lavoro», denunciata da Patrick e Brendan, è una novità storica. Questo si deve anche al fatto che la maggior parte della gente vissuta sinora ha dato per scontato che il lavoro umano di norma proceda per ricorrenti intensi sprigionamenti di energia, seguiti da riposo, seguito a sua volta da una nuova lenta raccolta di energie in vista di un'altra intensa scarica. Il lavoro agricolo, per esempio, si presenta così: una mobilitazione generale quando si tratta di piantare e fare il raccolto, per il resto intere stagioni consacrate in buona parte a prendersi cura degli oggetti e a ripararli, dedicandosi a progetti minori e prendendosela comoda. Ma anche i compiti quotidiani, o propositi come la costruzione di una casa o l'organizzazione di una festa, tendono ad assumere più o meno questo andamento. In altre parole, il modello tradizionale dello studente che studia svogliatamente per poi darsi al ripasso intenso prima degli esami e infine tornare all'indolenza – mi piace definirlo «isteria punteggiata» – è emblematico di come gli esseri umani da sempre tendono a occuparsi dei compiti necessari se nessuno li obbliga ad agire diversamente.[13] Può darsi che qualche studente interpreti in modo comicamente esagerato questo modello,[14] ma quelli bravi capiscono quale sia grosso modo il ritmo giusto. Non solo questo è ciò che farebbero gli esseri umani lasciati liberi di scegliere, ma non c'è motivo di pensare che forzarli ad agire in altro modo possa comportare maggiore efficienza o produttività. Spesso avrà anzi l'effetto contrario.

Chiaramente certi compiti sono più sensazionali e quindi si prestano meglio all'alternanza tra esplosioni intense e frenetiche di attività e un relativo torpore. È sempre stato così. Cacciare animali è più impegnativo del raccogliere verdure, anche se la seconda attività è discontinua; costruire case si presta meglio agli sforzi eroici rispetto al pulirle. Come sottintendono questi esempi, nella maggior parte delle società umane gli uomini tendenzialmente provano a monopolizzare (e in genere ce la fanno) i tipi di lavoro più eccitanti e interessanti – per esempio, appiccano il fuoco che brucia la foresta al cui posto coltiveranno i loro campi – e, se possibile,

riservano alle donne le mansioni più monotone e che richiedono tempo, come strappare le erbacce. Si potrebbe dire che gli uomini attribuiscono sempre a sé quel genere di lavoro di cui in seguito si possono raccontare storie, mentre cercano di assegnare alle donne quelli svolgendo i quali si raccontano storie.[15] Quanto più una società è patriarcale e quanto maggiore è il potere degli uomini sulle donne, tanto più è facile che ciò sia vero. Lo stesso schema tendenzialmente si ripropone tutte le volte che un gruppo si trova in un'evidente posizione di potere rispetto a un altro, con rarissime eccezioni. I signori feudali, sempre che lavorassero, erano guerrieri,[16] le loro vite perlopiù alternavano drammatiche imprese di armi e quasi totale ozio e torpore. Da contadini e servitori ci si aspettava senz'altro che lavorassero con maggiore costanza, ma anche così il loro calendario di lavoro non era minimamente paragonabile per regolarità e disciplina all'attuale canonico impiego dalle nove alle diciassette: il tipico servo medioevale, maschio o femmina che fosse, probabilmente lavorava dall'alba al tramonto venti o trenta giorni all'anno, ma altrimenti solo qualche ora al giorno, e per nulla in occasione delle festività, che erano piuttosto frequenti.

La principale ragione per cui il lavoro poteva essere tanto irregolare era che in larga misura non veniva sorvegliato. Questo vale non solo per il feudalesimo medioevale ma anche per la maggior parte delle condizioni lavorative, in qualunque luogo, fino a tempi relativamente recenti. Ed era così anche nel caso in cui quelle condizioni fossero straordinariamente inique. Se gli umili producevano quello che veniva loro richiesto, i potenti non si preoccupavano in realtà di sapere che cosa ciò comportasse. Vediamo la stessa dinamica ancora abbastanza chiaramente nelle relazioni di genere: quanto più una società è patriarcale, tanto più tendono a essere segregati anche gli ambienti di uomini e donne; di conseguenza gli uomini tendenzialmente sanno meno del lavoro femminile, e di sicuro sarebbero meno abili a svolgerlo se le donne dovessero sparire. (Le donne, al contrario, in genere sanno bene cosa implichi il lavoro maschile e spesso sono in grado di andare avanti senza problemi nel caso in cui gli uomini per qualche ragione svaniscano; è il motivo per cui in tante società del passato grosse quote della popolazione maschile potevano partire per lunghi periodi di guerra o per affari senza provocare alcun disagio particolare.) Per quanto sorvegliate fossero le donne nelle società patriarcali, erano altre donne a sorvegliarle. Ciò comportava spesso l'idea che esse, diversamente dagli

uomini, dovessero tenersi occupate tutto il tempo. «Le dita pigre sferruzzano maglioni per il diavolo»: così la mia bisnonna polacca era solita mettere in guardia sua figlia. Questo tipo di moralismo tradizionale, però, è piuttosto differente dal contemporaneo «se hai tempo per riposare, hai tempo per pulire», perché il messaggio implicito nel primo caso non è che *dovresti* lavorare, ma che *non dovresti* fare altro: in sostanza la mia bisnonna diceva che qualsiasi cosa un'adolescente di uno *shtetl* polacco poteva combinare quando non lavorava a maglia sarebbe probabilmente stata fonte di problemi. Allo stesso modo capita di rinvenire avvertimenti da parte dei proprietari delle piantagioni in America del Sud o ai Caraibi, nel XIX secolo, che è meglio tenere gli schiavi occupati anche in mansioni create tanto per tenerli impegnati in qualcosa anziché consentire loro di starsene senza far niente durante la bassa stagione. Il motivo addotto era sempre che, se gli schiavi avevano tempo a disposizione, verosimilmente avrebbero iniziato a tramare fughe o rivolte.

La morale contemporanea del «sei in servizio; non ti pago per bighellonare» è molto diversa. Qui si tratta dell'affronto a un uomo che si sente derubato. Il tempo di un lavoratore non appartiene infatti a lui: è della persona che l'ha comprato. Quando un dipendente non lavora, sta sottraendo qualcosa per cui il datore di lavoro ha pagato dei bei soldi (o comunque ha promesso di pagarli a fine settimana). In quest'ottica l'ozio non è pericoloso, è un furto.

È importante sottolinearlo perché l'idea che il tempo di una persona possa appartenere a qualcun altro è in realtà abbastanza singolare. La maggior parte delle società del passato non ha mai concepito qualcosa del genere. Come ha fatto notare l'illustre classicista Moses Finley, se un antico greco o romano vedeva un vasaio, poteva immaginare di comprare i suoi vasi; poteva anche immaginare di comprare il vasaio, dato che la schiavitù era un'istituzione comune nell'antichità; sarebbe rimasto però semplicemente sconcertato all'idea di poter comprare il *tempo* del vasaio. Come osserva Finley, una nozione di questo tipo comporta necessariamente due passaggi concettuali che persino il più raffinato teorico di diritto romano troverebbe ardui: in primo luogo, pensare alla capacità di lavorare del vasaio, la sua «forza-lavoro», come a qualcosa di distinto dalla sua persona e, in secondo luogo, trovare il modo di riversare quella capacità, così com'è, dentro contenitori di tempo uniforme – ore, giorni, turni lavorativi – che possono essere acquistati con denaro contante.[17] Per il

cittadino medio ateniese o romano idee del genere sarebbero probabilmente apparse strane, bizzarre, persino mistiche. Come si fa a *comprare* il tempo? Il tempo è un'astrazione![18] La cosa più simile a cui forse avrebbe potuto pensare sarebbe stata l'idea di prendere in prestito il vasaio in quanto schiavo per un dato e limitato periodo di tempo – per esempio, un giorno – durante il quale l'uomo, come ogni schiavo, sarebbe stato obbligato a fare tutto ciò che il padrone gli ordinava. Ma proprio per questo avrebbe probabilmente ritenuto impossibile trovare un vasaio disposto a sottoporsi a una condizione del genere. La sorte dello schiavo, costretto a rinunciare alla propria libera volontà e a diventare il mero strumento di un altro, sebbene temporaneamente, era considerata la più umiliante che potesse capitare a un essere umano.[19]

Di conseguenza la stragrande maggioranza degli esempi di lavoro subordinato che incontriamo nel mondo antico riguarda persone che sono già schiave: un vasaio schiavo poteva infatti accordarsi con il padrone per lavorare in una fabbrica di ceramiche, facendo avere metà della paga al padrone e tenendo il resto per sé.[20] Gli schiavi di tanto in tanto potevano anche svolgere lavori autonomi, per esempio, fare i facchini ai moli. Gli uomini e le donne liberi non lo facevano; e così è stato fino a tempi piuttosto recenti: il lavoro subordinato, quando si presentava nel medioevo, era caratteristico delle città portuali e commerciali come Venezia, Malacca o Zanzibar, dove veniva compiuto quasi interamente da manodopera non libera.[21]

Come siamo arrivati allora alla situazione di oggi, in cui è considerato del tutto naturale per i liberi cittadini dei paesi democratici darsi in affitto in questa maniera, o per un capo indignarsi se i dipendenti non lavorano ogni istante del «suo» tempo?

Prima di tutto, è stato necessario un mutamento nella comune concezione di cosa sia realmente il tempo. A lungo gli esseri umani hanno avuto dimestichezza con l'idea del tempo assoluto, o siderale, osservando il cielo, dove gli eventi celesti si verificano con esatta e prevedibile regolarità. Ma i cieli sono in genere concepiti come il dominio della perfezione. Preti e monaci potevano organizzare le loro esistenze sulla base del tempo celeste, ma si dava per scontato che la vita sulla terra fosse più caotica. Sotto il cielo non c'è un parametro assoluto da applicare. Tanto per fare un esempio chiaro: se ci sono dodici ore dall'alba al tramonto, ha poco senso dire che un luogo si trova a tre ore di cammino qualora non si sappia qual è la

stagione in cui qualcuno farà quel tragitto, visto che le ore invernali saranno lunghe la metà di quelle estive. Quando vivevo in Madagascar, ho scoperto che la gente di campagna – poco abituata all'uso degli orologi – spesso descriveva ancora le distanze alla vecchia maniera e diceva che per andare a piedi in un altro villaggio ci volevano due cotture di una pentola di riso. Nell'Europa medioevale la gente si esprimeva in modo simile, dicendo che per qualcosa ci volevano «tre paternoster» o due bolliture di uovo. Sono abitudini molto comuni. Nei luoghi dove mancano gli orologi, anziché misurare l'azione per mezzo del tempo, il tempo di solito si misura mediante l'azione. In proposito si può ricordare la classica constatazione dell'antropologo Edward Evan Evans-Pritchard, riferita ai Nuer, un popolo di pastori dell'Africa orientale:

> I Nuer non hanno alcuna espressione equivalente al nostro termine «tempo» e non possono, come noi, parlare di tempo come fosse una realtà fattuale, che passa, che si perde, che si risparmia, ecc. Non credo che essi abbiano mai il senso di combattere contro il tempo o di dover coordinare le loro attività in rapporto a un astratto passare del tempo, perché i loro punti di riferimento sono principalmente quelle stesse attività, che in genere hanno anche un carattere di piacere. Gli eventi seguono un ordine logico, ma non sono controllati da un sistema astratto, non essendoci alcun punto di riferimento autonomo, al quale le attività debbano conformarsi con precisione. I Nuer sono fortunati. [22]

Il tempo non è una griglia per mezzo della quale il lavoro può essere misurato, perché è il lavoro la misura stessa.

Lo storico inglese Edward P. Thompson, che ha scritto un magnifico saggio nel 1967 sulle origini del moderno senso del tempo intitolato *Tempo, disciplina del lavoro e capitalismo industriale*,[23] ha fatto notare che si sono verificati simultaneamente mutamenti morali e tecnologici che si sono sospinti a vicenda. Nel XIV secolo la maggior parte delle città europee aveva costruito torri dell'orologio, in genere con il finanziamento e dietro incoraggiamento della locale corporazione dei mercanti; questi ultimi svilupparono anche l'abitudine di piazzare teschi umani sulle loro scrivanie in quanto *memento mori*, per ricordarsi di fare buon uso del proprio tempo perché ogni rintocco[24] dell'orologio li avvicinava di un'ora alla morte. La diffusione capillare degli orologi domestici e poi di quelli da tasca avvenne più lentamente, in larga misura in coincidenza con l'avvento della rivoluzione industriale, a cominciare dal tardo XVII secolo; ma quando avvenne contribuì a portare abitudini simili nelle classi borghesi più in generale. Il tempo siderale, il tempo assoluto dei cieli, era sceso sulla terra e aveva iniziato a regolare anche le più intime attività quotidiane. Ma il

tempo era insieme una griglia fissa e un possesso. Tutti venivano incoraggiati a concepire il tempo al modo dei mercanti medioevali: una proprietà circoscritta da pianificare e di cui disporre con cautela, proprio come il denaro. In più, le nuove tecnologie consentivano anche di parcellizzare il tempo destinato a ciascuno sulla terra in unità uniformi che potevano essere comprate e vendute *per* soldi.

Una volta trasformato il tempo in denaro, è diventato possibile parlare di «spendere tempo» anziché solo di «passarlo», o anche di sprecarlo, ammazzarlo, salvarlo, perderlo, correre contro di esso e così via. I predicatori puritani, metodisti ed evangelici hanno ben presto cominciato a istruire le loro greggi sull'«economia del tempo», suggerendo che l'essenza della moralità consisteva nel suo attento bilancio. Le fabbriche presero a usare timbracartellini; i lavoratori erano tenuti a timbrare in entrata e in uscita; le scuole di carità pensate per insegnare ai poveri la disciplina e la puntualità lasciarono il posto al sistema delle scuole statali in cui gli studenti di tutte le classi sociali dovevano alzarsi per spostarsi da un'aula a un'altra, ogni ora, al suono della campanella, una disposizione progettata semiconsapevolmente per addestrare i ragazzi alle loro future vite di fatica retribuita in fabbrica.[25]

Anche la moderna disciplina del lavoro e le tecniche capitalistiche di sorveglianza hanno le loro particolari storie, con lo sviluppo delle forme di controllo totale dapprima sulle navi mercantili e nelle piantagioni di schiavi delle colonie e la loro imposizione poi al lavoratore povero in patria.[26] A renderle possibili, però, era stata la nuova concezione del tempo. Quel che intendo ora evidenziare è che si è trattato di un cambiamento sia tecnologico sia morale. Di solito la responsabilità di tale passaggio viene attribuita al puritanesimo, che senz'altro vi ha svolto una parte; ma si potrebbe argomentare in maniera altrettanto convincente che le più plateali forme di ascetismo calvinista non erano che versioni esasperate di un nuovo senso del tempo che, in un modo o nell'altro, stava rimodellando la mentalità delle classi borghesi nel mondo cristiano. Di conseguenza, nel corso del XVIII e del XIX secolo, a partire dall'Inghilterra, il vecchio stile intermittente del lavoro finì per essere visto sempre più come un problema sociale. Le classi borghesi cominciarono a pensare che i poveri fossero tali per mancanza di disciplina del tempo, perché lo passavano in modo sconsiderato, proprio come buttavano via i soldi al gioco.

Intanto i lavoratori che si ribellavano contro le oppressive condizioni di lavoro iniziarono a servirsi dello stesso linguaggio. Molte delle prime fabbriche non consentivano agli operai di portare con sé i propri orologi, poiché il proprietario regolarmente spostava avanti o indietro quello della fabbrica. Nel giro di poco, tuttavia, i lavoratori si ritrovarono a discutere con i datori di lavoro di tariffe orarie e a pretendere contratti con orario fisso, ore supplementari, straordinari, i giorni di dodici ore e poi le otto ore giornaliere. Ma la richiesta stessa di «tempo libero», benché comprensibile date le circostanze, ha avuto l'effetto di rafforzare implicitamente l'idea che, quando i lavoratori erano «in servizio», il loro tempo apparteneva sul serio alla persona che lo aveva acquistato, un concetto che sarebbe apparso aberrante e vergognoso ai loro bisnonni, anzi alla maggior parte della gente vissuta fino ad allora.

A proposito dello scontro tra etica del tempo e naturali ritmi di lavoro, e del rancore che suscita

È impossibile comprendere la violenza spirituale del lavoro moderno se non se ne conosce la storia, che regolarmente riporta a uno scontro diretto tra etica del datore di lavoro e senso comune del dipendente. I lavoratori, per quanto preparati alla disciplina del tempo sin dalla scuola elementare, vedranno nella richiesta di lavorare sempre al costante ritmo di otto ore al giorno a prescindere da quello che c'è da fare una sfida al senso comune, come vedranno nel fittizio lavoro creato tanto per tenere occupato qualcuno che ordina loro di svolgere qualcosa di oltremodo esasperante. [27]

Ricordo bene il mio primo lavoro come lavapiatti in un ristorante italiano sul mare. Io e altri due ragazzi eravamo stati assunti all'inizio della stagione estiva. La prima volta ci fu una folle confusione e noi naturalmente la prendevamo come un gioco, intenzionati a dimostrare di essere i migliori e più eroici lavapiatti mai esistiti; collaborando con un'efficienza fulminea, producemmo una grossa pila di piatti scintillanti in un tempo da record. Poi ci rilassammo, fieri del risultato, e ci prendemmo una pausa forse per fumarci una sigaretta o sbafarci uno scampo, finché, beninteso, non comparve il capo a domandarci che cosa diavolo pensavamo di fare stando lì a bighellonare.

«Non mi interessa se in questo momento non ci sono altri piatti in arrivo, siete in servizio! Potete fare i buffoni nel vostro tempo libero.

Tornate al lavoro!»

«Ma che cosa dovremmo fare?»

«Prendete delle pagliette d'acciaio. Potete sfregare i battiscopa.»

«Ma li abbiamo già sfregati.»

«Allora datevi da fare a sfregarli di nuovo!»

Naturalmente, imparammo la lezione: se siete in servizio, non siate *troppo* efficienti. Non sarete premiati per questo, nemmeno con un burbero cenno di ringraziamento (che era in realtà l'unica cosa che ci aspettavamo); verrete invece puniti con un insensato lavoro inutile. Scoprimmo pure che essere costretti a fingere di lavorare costituiva la massima umiliazione, perché risultava impossibile raccontarsi che fosse altro da quello che era: pura degradazione, un vero e proprio esercizio di potere per la soddisfazione del capo. Non aveva importanza che ci limitassimo a simulare di sfregare il battiscopa; ogni attimo passato a farlo era come quando a scuola si ha un bullo seduto nel banco dietro di noi che gongola, se non fosse, ovviamente, che in questo caso il bullo aveva dalla sua tutta la forza della legge e della consuetudine.

Perciò, quando ci trovammo di nuovo davanti a una gran confusione, ce la prendemmo comoda.

* * *

È facile capire perché i dipendenti possano descrivere queste mansioni create tanto per tenerli occupati in qualcosa come senza senso, e molte delle testimonianze che ho raccolto si dilungavano sul risentimento che ciò provoca. Ecco un esempio di quello che si potrebbe definire «un tradizionale lavoro che lascia il tempo che trova», raccontato da Mitch, un ex cowboy del Wyoming. Il lavoro al ranch, ha scritto, è duro ma gratificante, e se sei abbastanza fortunato da farlo per un datore di lavoro di buon carattere tende ad alternare piacevolmente intensi momenti di fatica e semplici momenti di attesa. Mitch non aveva però tanta fortuna: il suo capo, «un membro della comunità molto anziano e rispettato, con una reputazione nella chiesa dei Mormoni a livello regionale», insisteva a dire, quasi fosse una questione di principio, che quando non c'era nulla da fare le mani libere dovevano passare il tempo a «raccogliere pietre».

> Mitch: Ci scaricava in qualche campo a caso, dove ci veniva detto di raccogliere tutte le pietre e accatastarle. L'idea, ci dissero, era di pulire il terreno affinché le pietre non andassero nei dispositivi dei trattori.

L’ho definito subito un lavoro senza senso. Quei campi erano stati arati molte volte prima che li vedessi io, in più col tempo il sollevamento del terreno provocato dal gelo dei rigidi inverni tipici del posto non poteva che far affiorare altre rocce. Ma ciò teneva «occupate» le mani pagate e ci insegnava la giusta etica del lavoro (ossia l’obbedienza, un altissimo principio come insegna il mormonismo). Blah, blah.

Proprio così! Un’area di trenta metri quadri di sterrato avrà centinaia di pietre della dimensione di un pugno o più grandi.

Mi ricordo di aver trascorso una volta diverse ore in un campo, da solo, a raccogliere pietre, e sinceramente feci del mio meglio (Dio sa perché), anche se mi rendevo conto di quanto fosse futile. Spaccava la schiena. Quando il vecchio capo tornò a riprendermi per farmi fare altro, guardò con disapprovazione il mio mucchio e dichiarò che in realtà non avevo fatto un gran lavoro. Come se non fosse già sufficientemente umiliante dover svolgere un compito servile fine a sé stesso, dovetti anche sentirmi dire che le mie ore di duro lavoro, fatto tutto a mano, senza una carriola o un qualunque altro attrezzo, semplicemente non valevano abbastanza. Caspita, grazie. Quel che è peggio, nessuno andò mai a portare via le pietre che avevo raccolto. Da quel giorno rimasero nel campo esattamente dove le avevo ammucchiate, e non mi stupirei se oggi fossero ancora lì.

Ho odiato quell’uomo giorno dopo giorno, fino a quello della sua morte.

La vicenda di Mitch mette in luce il fattore religioso: l’idea che la diligente sottomissione perfino a un lavoro insensato sotto l’autorità di un altro sia una forma di autodisciplina che ci rende persone migliori. Si tratta, evidentemente, di una versione moderna del puritanesimo. Per ora, tuttavia, intendo solo sottolineare come questo elemento renda ancor più esasperante l’aberrante morale per cui l’ozio è il furto del tempo di qualcun altro. Nonostante l’umiliazione, Mitch non poteva fare a meno di trattare persino il compito più immotivato come una sfida da superare, provando allo stesso tempo una rabbia viscerale perché non poteva far altro che stare a un gioco di finzione, non inventato da lui e impostato in modo tale da precludergli ogni possibilità di vittoria.

Per l’anima, essere costretti a non far nulla è quasi altrettanto distruttivo dell’essere costretti a lavorare senza uno scopo. In un certo senso è anche peggio, per lo stesso motivo per cui qualsiasi detenuto in carcere preferirebbe passare un anno in una squadra di lavori forzati a spaccare pietre piuttosto che un anno a fissare il muro in isolamento.

Ogni tanto i veri ricchi assoldano altri esseri umani perché stiano immobili come statue durante le loro feste in giardino.[28] Alcune «vere» occupazioni paiono molto simili a questa: sebbene non si debba restare altrettanto fermi, bisogna però farlo per periodi molto più lunghi.

Clarence: Ho lavorato come custode museale per una grande società di sicurezza globale in un museo in cui una sala espositiva restava più o meno sempre inutilizzata. Il mio compito era fare la guardia a quella stanza vuota, controllando che nessun visitatore toccasse… be’, il *niente* che

c’era lì, e che nessuno appiccasse un fuoco. Perché conservassi lucidità e attenzione, mi veniva proibita ogni forma di stimolo mentale, come libri, telefoni ecc.
Visto che lì non veniva mai nessuno, in pratica sedevo immobile a girarmi i pollici per sette ore e mezzo, in attesa che suonasse l’allarme antincendio: nel caso fosse successo, io dovevo alzarmi con calma e uscire. Tutto qui.

In casi del genere – posso confermarlo essendomi ritrovato in situazioni grosso modo analoghe – è molto difficile non stare a rimuginare: «Quanto tempo in più ci metterei presumibilmente a notare un fuoco se sedessi qui a leggere un romanzo o a giocare a solitario? Due secondi? Tre? Sempre che non si voglia pensare che me ne accorgerei anzi più in fretta, dato che la mia mente non sarebbe, come è ora, così spappolata e liquefatta dalla noia da avere in pratica smesso di funzionare. Ma anche immaginando che *siano* tre secondi, quanti secondi della mia vita mi sono stati in realtà sottratti al solo scopo di eliminare questo ipotetico intervallo di tre secondi? Proviamo a calcolarlo (tanto ne ho di tempo a disposizione): 27.000 secondi sono un turno di lavoro; 135.000 secondi, una settimana; 3.375.000 secondi, un mese». Non c’è da stupirsi se coloro a cui vengono assegnate mansioni così totalmente vane di rado resistano un anno, a meno che qualcuno ai piani alti ne abbia pietà e dia loro qualcos’altro da fare.

Clarence ha retto sei mesi (all’incirca venti milioni di secondi), poi ha accettato un lavoro pagato la metà, ma se non altro un po’ più intellettualmente stimolante.

* * *

Questi sono chiaramente esempi estremi. Tuttavia, la morale del «sei in servizio» è stata così introiettata che la maggior parte di noi ha imparato a vedere il mondo nella prospettiva del mio ex capo, il gestore di ristorante – a tal punto che perfino i cittadini sono incoraggiati a pensarsi come capi e a indignarsi se i funzionari pubblici (per esempio, gli addetti ai trasporti) hanno l’aria di lavorare in modo distratto o lento, per non dire semplicemente bighellonare. Wendy, che mi ha mandato una lunga storia delle sue occupazioni più prive di scopo, rifletteva sul fatto che molte di queste sembrano comparire perché i datori di lavoro non possono accettare l’idea di pagare davvero qualcuno solo perché sia a disposizione in caso di bisogno.

Wendy: Primo esempio: in quanto addetta alla reception di una piccola rivista di settore, mi davano spesso dei compiti da svolgere mentre attendevo lo squillo del telefono. Abbastanza giusto, peccato che i compiti fossero quasi sempre lavori senza senso. Eccone uno che ricorderò

per il resto dei miei giorni: una della vendita degli spazi pubblicitari venne alla mia scrivania e ci rovesciò sopra centinaia di graffette, chiedendomi di suddividerle per colore. Pensavo che stesse scherzando, ma non era così. Lo feci, solo per scoprire che lei le usava poi indistintamente, senza prestare la minima attenzione al colore.
Secondo esempio: mia nonna novantenne, che viveva per conto suo in un appartamento a New York, aveva bisogno di assistenza, perciò avevamo assunto una signora molto gentile perché vivesse con lei e la tenesse d'occhio. In pratica stava lì nel caso mia nonna fosse caduta o le servisse aiuto, e per assisterla a fare le compere e il bucato, ma se tutto filava liscio non aveva praticamente nulla da fare. Questo faceva diventare matta mia nonna. «Non fa che starsene seduta qui!» si lamentava. E noi le spiegavamo che era appunto questo lo scopo.
Per salvare le apparenze con mia nonna, chiedemmo alla signora se poteva sistemare gli armadi quando non era occupata in altre faccende. Rispose che non c'era problema. Ma l'appartamento era piccolo, si riordinavano in fretta mobili e armadi, e di nuovo lei non aveva nulla da fare. E mia nonna ricominciava a dare di matto perché lei non faceva che starsene seduta lì. Alla fine la signora se ne andò. In quell'occasione mia mamma le chiese: «Come mai? Mia madre sta benone!», e la risposta fu proverbiale: «Certo, *lei* sta benone. *Io* sono dimagrita di sette chili e sto perdendo i capelli. Non posso reggere oltre». Quel lavoro non era senza senso, ma il bisogno di camuffarlo creando tante mansioni inutili per lei era profondamente umiliante. Credo che sia un problema comune per chi si occupa degli anziani. (Succede anche con chi cura i bambini, ma in una maniera molto diversa.) [29]

Non solo. Una volta compresa la logica, diventa facile capire come tutta una serie di occupazioni, carriere e perfino settori possa conformarvisi: una logica che non tanto tempo fa sarebbe stata considerata da tutti molto stravagante. E si è oltretutto diffusa per il mondo. Vediamo il caso di Ramadan Al Sokarry, per esempio, un giovane ingegnere egiziano che lavora per un'azienda pubblica al Cairo.

Ramadan: Mi sono laureato al Dipartimento di elettronica e comunicazioni in una delle migliori scuole di ingegneria del mio paese, dove mi sono specializzato in una materia complessa e dove tutti gli studenti avevano alte aspettative di carriera collegate alla ricerca e allo sviluppo di nuove tecnologie.
Be', questo almeno era ciò che i nostri studi ci portavano a pensare. Ma non era vero. Dopo la laurea, l'unico lavoro che sono riuscito a trovare era da ingegnere dell'automazione e HVAC [riscaldamento, ventilazione e condizionamento dell'aria] in una società partecipata dallo stato, solo per scoprire immediatamente che non ero stato affatto assunto come ingegnere ma come una sorta di burocrate tecnico. Qui ci occupiamo solo di scartoffie, compiliamo elenchi e moduli, e a nessuno importa in realtà di nulla eccetto che della corretta archiviazione delle pratiche.
Il ruolo viene descritto in questo modo: «Dirigere una squadra di ingegneri e tecnici per realizzare tutta la manutenzione preventiva, le operazioni di manutenzione straordinaria e la costruzione di nuovi sistemi di ingegneria dell'automazione per conseguire il massimo dell'efficienza». Di fatto significa che io faccio una rapida verifica quotidiana dell'efficienza del sistema, quindi archivio le pratiche e i rapporti giornalieri sulla manutenzione.

Per dirla fuori dai denti: in realtà l'azienda aveva solo bisogno di una squadra di ingegneri che andasse ogni mattina a controllare che i condizionatori dell'aria funzionassero e poi restassero lì nel caso si

rompesse qualcosa. Ma, ovviamente, la dirigenza non poteva confessarlo. Ramadan e altri della sua squadra avrebbero benissimo potuto stare lì a giocare a carte tutto il giorno oppure – chissà – magari lavorare a qualcuna di quelle invenzioni di cui sognavano all'università; bastava che fossero pronti a entrare in azione se il termoconvettore si guastava. Invece la ditta si inventò una serie infinita di moduli, procedure e rituali da barracaselle allo scopo di tenerli occupati otto ore al giorno. Per fortuna non c'era nessuno del personale a cui importasse verificare se loro stavano sul serio ottemperando agli incarichi. Ramadan pian piano ha capito quali adempimenti erano necessari e di quali invece nessuno si sarebbe accorto se lui li avesse trascurati e avesse usato il tempo indulgendo al suo crescente interesse per il cinema e la letteratura.

Tuttavia, questa prassi gli ha lasciato una sensazione di vuoto.

> Ramadan: Per quanto mi riguarda, è stato psicologicamente logorante, e il fatto di dover andare ogni giorno lavorativo a svolgere un compito che consideravo immotivato mi ha depresso. Poco per volta ho iniziato a perdere interesse nella mia occupazione, a guardare film e a leggere romanzi per riempire i turni vuoti. Adesso lascio persino il posto di lavoro per ore quasi ogni turno senza che qualcuno se ne accorga.

Di nuovo il risultato finale, per quanto esasperante, non sembra poi estremamente negativo. Soprattutto una volta che Ramadan ha capito come prendersi gioco del sistema. Perché allora non riusciva a considerarlo un modo per riprendersi il tempo che aveva venduto all'azienda? Come mai la falsità e la mancanza di scopo lo prostravano?

A quanto pare siamo tornati alla stessa domanda da cui siamo partiti. Ma a questo punto siamo molto meglio attrezzati per trovare una risposta. Se l'aspetto più odioso di ogni lavoro retribuito strettamente controllato è dover fingere di lavorare per soddisfare un capo sospettoso, bisogna ammettere che occupazioni come quella di Ramadan (e di Eric) sono in sostanza organizzate proprio sulla base di quel principio. Possono essere infinitamente più piacevoli della mia esperienza di passare ore (sembravano ore) a sfregare battiscopa perfettamente lindi; ed è probabile che occupazioni del genere abbiano stipendi e non salari. Potrebbe anche non esserci davvero un capo che ti alita sul collo, anzi, in genere non c'è. Ma, alla fine, la necessità di interpretare un gioco di finzione *non di propria invenzione*, una recita che esiste solo in quanto esercizio di potere imposto, è di per sé deprimente.

Quindi, in ultima analisi, la situazione non era poi tanto differente da quella a cui fummo sottoposti io e i miei compagni lavapiatti. È un po' come prendere l'aspetto peggiore in assoluto della maggior parte dei lavori dipendenti e metterlo al posto dell'occupazione che invece avrebbe potuto dare senso alla nostra esistenza. Il grido dell'anima non può meravigliarci, visto che si tratta di un attacco diretto a tutto ciò che ci caratterizza come esseri umani.

4. CHE EFFETTO FA AVERE UN LAVORO SENZA SENSO?

(Sulla violenza spirituale, parte seconda)

> La versione ufficiale è che tutti abbiamo diritti e che viviamo in una democrazia. Altri che hanno la sfortuna di non essere liberi come noi devono vivere in stati di polizia. Sono vittime costrette a obbedire a ordini o a quant'altro, a prescindere dalla loro arbitrarietà. Le autorità esercitano una sorveglianza costante su di loro. I burocrati di stato controllano fino al minimo dettaglio della loro vita quotidiana. I funzionari che li vessano rispondono solo ai superiori, pubblici o privati. In ogni caso dissenso o disobbedienza vengono puniti. Gli informatori riferiscono regolarmente alle autorità. Si può considerare tutto ciò una gran brutta cosa. E lo è, benché non sia altro che la descrizione del luogo di lavoro contemporaneo.
>
> Bob Black, *L'abolizione del lavoro*

Nel precedente capitolo ci siamo interrogati sul motivo per cui gli esseri umani di norma considerino un'esperienza esasperante, insopportabile o opprimente l'essere pagati per non far nulla, spesso perfino se le condizioni di lavoro sono piuttosto buone. Ho suggerito che la risposta ci rivela alcune verità sulla natura umana perlopiù trascurate dalla scienza economica, così come dalle forme più ciniche di senso comune. Gli umani sono esseri sociali che rischiano di atrofizzarsi – addirittura di avere un decadimento fisico – nel momento in cui vengono privati di un regolare contatto con i loro simili. Se hanno la sensazione di essere un'entità autonoma e distinta dal mondo e dagli altri ciò dipende in larga misura dal fatto che pensano di essere in grado di agire sul mondo e sugli altri in modi prevedibili. Negate agli umani questo senso della facoltà di agire e li ridurrete a nulla. Oltretutto, nei lavori senza senso, si ritorce contro di loro la capacità di mettere in atto finzioni, cosa che in circostanze normali si potrebbe considerare la somma forma di azione e quella più spiccatamente umana, a maggior ragione se i mondi di invenzione così creati sono in qualche modo effettivamente trasformati in realtà. Di qui nasce la mia ricerca sulla storia del lavoro fittizio e sulle origini sociali e culturali dell'idea che il proprio tempo possa appartenere a qualcun altro. Com'è possibile che al datore di

lavoro appaia moralmente sbagliato il fatto che i lavoratori non lavorino, anche se apparentemente non hanno niente da fare?

Essere costretti a fingere di lavorare è così irritante perché rende chiaro quanto si è sottomessi al potere di un'altra persona, ma i lavori senza senso, come abbiamo detto, sono organizzati proprio sulla base di quel principio. Si lavora, o si finge di farlo, non per qualche buona ragione, quantomeno non per una che si riesca a individuare, ma solo per il lavoro in sé. Non c'è da stupirsi se la cosa bruci.

Esiste però anche una chiara differenza tra occupazioni senza senso e un lavapiatti che deve pulire i battiscopa in un ristorante. Nel secondo caso, è esplicito chi è il prepotente: si sa esattamente chi sta vessando il lavoratore. Nel caso dei lavori senza senso, di rado ciò è altrettanto lampante. Chi esattamente sta forzando qualcuno a fingere di lavorare? L'azienda? La società? Qualche strana convergenza tra convenzioni sociali e forze economiche in base alla quale nessuno dovrebbe disporre dei mezzi per vivere senza lavorare, anche se il vero lavoro non è sufficiente per tutti? Nei luoghi di lavoro tradizionali, se non altro, c'era qualcuno contro cui era possibile indirizzare la propria rabbia.

Un aspetto che emerge con forza dalle testimonianze che ho raccolto è l'esasperante ambiguità. Sta accadendo qualcosa di terribile, ridicolo, oltraggioso, ma non è nemmeno chiaro se è consentito riconoscerlo, e di solito ancor meno chiaro è chi o che cosa si possa incolpare.

Perché avere un lavoro senza senso non è necessariamente sempre un gran male

Prima di approfondire questi temi, però, è importante riconoscere che non tutti quelli che hanno lavori senza senso sono infelici allo stesso modo. Come ho detto nel precedente capitolo, ho raccolto una manciata di testimonianze in buona misura positive da parte di lavoratori abbastanza soddisfatti delle proprie occupazioni senza senso. È difficile fare generalizzazioni sulle loro caratteristiche comuni perché non erano poi così tanti, ma forse possiamo cercare di farne emergere qualcuna.

> Warren: Lavoro come supplente in un quartiere di scuole private nel Connecticut. Il mio ruolo prevede solo di segnare le presenze e assicurarmi che gli studenti non perdano di vista l'obiettivo, qualunque sia il compito individuale assegnato loro. In realtà i professori lasciano di rado, se mai lo fanno, istruzioni per l'insegnamento. Non mi dispiace come lavoro, però, visto

che mi lascia molto tempo libero per leggere e studiare il cinese, e di tanto in tanto mi capita di fare chiacchierate interessanti con gli allievi. Forse il mio ruolo potrebbe anche essere abolito, ma per il momento ne sono abbastanza contento.

Non è del tutto chiaro nemmeno se questo sia un lavoro senza senso; per come è organizzata oggi l'istruzione pubblica, qualcuno deve badare ai ragazzi per alcune ore di lezione se un insegnante si dà malato.[1] La componente di insensatezza sta nel fatto di fingere che professori come Warren siano lì per insegnare, quando tutti sanno che non è così: presumibilmente ciò rende più semplice farne rispettare l'autorità agli studenti quando i supplenti dicono loro di smetterla di correre in giro e assegnano dei compiti. In qualche modo aiuta che non sia un ruolo del tutto inutile. Inoltre è fondamentale che non sia sorvegliato né monotono, che implichi interazioni sociali e consenta a Warren di passare un bel po' di tempo a fare quel che preferisce. Infine, è chiaro che non si tratta di qualcosa che lui immagini di fare per il resto della vita.

Questo è probabilmente quanto di meglio un lavoro senza senso potrebbe essere.

Anche alcune occupazioni burocratiche tradizionali possono essere piuttosto piacevoli, benché servano a poco. È vero in modo particolare nel caso in cui, accettando il lavoro, si entra a far parte di un'importante e gloriosa tradizione, come l'amministrazione dello stato francese. Prendete il caso di Pauline, funzionaria dell'agenzia delle entrate a Grenoble.

Pauline: Sono consulente tecnico per l'insolvenza in un ministero corrispondente a quello delle Finanze. Il 5% circa del mio lavoro consiste nel dare consigli tecnici. Per il resto della giornata spiego procedure incomprensibili ai miei colleghi, li aiuto a rintracciare direttive che non servono a nulla, tiro su il morale alle truppe e reindirizzo fascicoli che «il sistema» ha mal indirizzato.
È strano, ma mi piace andare al lavoro. È come se mi pagassero 48.000 euro all'anno per fare l'equivalente di un Sudoku o di un cruciverba.[2]

Un ambiente allegro e spensierato come quello di questo ufficio governativo non è più abituale come in passato: sembra che fosse molto comune a metà del XX secolo, prima che le riforme di politica interna («la reinvenzione del governo», come l'ha definita l'amministrazione Clinton) facessero crescere enormemente il livello di pressione sui funzionari pubblici riguardo alle pratiche da barracaselle; in certi posti, però, sopravvive.[3] Se il lavoro di Pauline è così piacevole, è perché lei chiaramente va d'accordo con i colleghi ed è lei a dirigere il gioco.

Aggiungeteci il rispetto e la sicurezza derivanti dall'impiego pubblico, e sapere che in fondo si tratta di una messinscena piuttosto ridicola non è più un gran problema.

I due esempi presentano un altro elemento in comune: tutti sanno che occupazioni come quelle dei supplenti (negli Stati Uniti) o dei funzionari dell'agenzia delle entrate (in Francia) sono perlopiù senza senso, quindi c'è poco da restarne disincantati o disorientati. Chi fa domanda per posti del genere sa bene cosa troverà e ha già chiari in testa i modelli culturali che servono a capire come deve comportarsi un supplente o un funzionario dell'agenzia delle entrate.

Pare dunque esistere una felice minoranza a cui il proprio lavoro senza senso piace, sebbene sia difficile stimarne il numero complessivo. Il sondaggio di YouGov ha rilevato che, mentre il 37% dei i lavoratori britannici riteneva di fare lavori che non servivano a nulla, solo il 33% di loro li trovava insoddisfacenti. Logica vuole, quindi, che il 4% della popolazione lavorativa consideri la propria occupazione priva di scopo, ma la apprezzi lo stesso. È però probabile che la percentuale sia un po' più alta.[4] Il sondaggio olandese riportava all'incirca il 6%; vale a dire, il 18% del 40% dei lavoratori che ritenevano di avere un lavoro immotivato diceva anche di provare almeno un po' di soddisfazione a farlo.

Non c'è dubbio che possono esistere molti motivi per cui ciò risulta vero nei casi individuali. C'è chi odia la famiglia o trova la vita domestica così stressante da considerare preziosa ogni scusa per allontanarsene; ci sono quelli a cui invece banalmente piacciono i colleghi e che apprezzano le chiacchiere e il cameratismo. Un problema diffuso nelle grandi città, soprattutto nel mondo nordatlantico, è che la maggior parte degli esponenti del ceto medio ormai passa talmente tanto tempo al lavoro da avere pochi legami sociali al di fuori di esso; di conseguenza gran parte del dramma quotidiano di pettegolezzi e intrighi che rende stuzzicante la vita degli abitanti di paesini, piccole città o quartieri urbani i cui abitanti sono molto uniti, ammesso che esistano, pare sempre più confinato negli uffici oppure vissuto indirettamente per mezzo dei social media. Ma se questo è vero, e la vita sociale delle persone trova un radicamento frequente negli uffici, allora a maggior ragione fa impressione che la stragrande maggioranza di chi ha occupazioni senza senso dica di essere tanto infelice.

Sulla tristezza dell'ambiguità e delle messinscene forzate

Torniamo alla questione della finzione. Moltissimi lavori richiedono, naturalmente, una recita; quasi tutti i servizi lo fanno in una certa misura. In uno studio classico sugli assistenti di volo della Delta Air Lines, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling* («Gestione del cuore: la commercializzazione del sentimento umano»), la sociologa Arlie Russell Hochschild introduce il concetto di «sforzo emotivo»: Hochschild ha scoperto che le hostess solitamente dovevano impegnarsi a tal punto per costruire e conservare un'immagine di sé allegra, comprensiva e gentile, come previsto dalle condizioni contrattuali, da ritrovarsi spesso assalite da sensazioni di vuoto, depressione e confusione, non sapendo più chi o che cosa fossero davvero. Uno sforzo emotivo di questo tipo non è ovviamente prerogativa dei lavoratori dei servizi: molte aziende se lo aspettano anche da impiegati in uffici che si relazionano con l'interno, in particolare se sono donne.

Nel precedente capitolo abbiamo visto l'indignazione di Patrick quando all'inizio si è scontrato con la richiesta di fingere di divertirsi a fare il cassiere. Quello dell'assistente di volo non è, però, un lavoro senza senso – come ho già detto, pochi lavoratori del terziario ritengono di offrire servizi del tutto immotivati – e il tipo di sforzo emotivo richiesto a coloro che fanno lavori senza senso è in genere un po' differente. Anche i lavori senza senso esigono di mettere su una facciata fasulla e di recitare una parte, ma nel loro caso il gioco si svolge in un contesto in cui di rado si sa bene quali siano le regole, perché lo si giochi, chi ci sia nella propria squadra e chi no. Se non altro, gli assistenti di volo sanno esattamente che cosa ci si aspetta da loro. Dai detentori di lavori senza senso, invece, ci si aspetta di solito qualcosa di molto meno oneroso, complicato però dal fatto che se ne ignora la precisa natura. Una domanda che ponevo regolarmente era: «Il tuo superiore è al corrente che non stai facendo nulla?» e la stragrande maggioranza rispondeva di no. I più aggiungevano che ritenevano difficile credere che i superiori fossero totalmente ignari, ma non potevano saperlo per certo perché era un tabù affrontare simili argomenti con troppa franchezza. Ma, significativamente, nemmeno sapevano bene fino a che punto si estendesse questo tabù.

Per ogni regola devono esistere eccezioni. Alcuni hanno riferito di superiori abbastanza sinceri sul fatto che non c'era nulla da fare, i quali

dicevano ai sottoposti che potevano «dedicarsi ai propri progetti». Ma, anche qui, una tolleranza di questo tipo si dava solo nei limiti di certi criteri di ragionevolezza e di rado era evidente quali criteri fossero considerati ragionevoli; la faccenda andava affrontata per tentativi. Non mi è mai capitato di sentire di un capo che semplicemente si metta lì con il dipendente a spiegargli, in modo chiaro e onesto, le regole su quando deve lavorare, quando no, e su come deve o non deve comportarsi se non lavora.

Alcuni manager lo comunicano in maniera indiretta, attraverso il loro stesso comportamento. Nell'ufficio dell'amministrazione comunale britannica dove lavorava Beatrice, per esempio, i superiori indicavano l'adeguato livello di simulazione (solo un po') guardando in diretta, durante la settimana, importanti eventi sportivi, o con analoghi atti di autoindulgenza. Nei turni del fine settimana, invece, non era richiesta alcuna recita.

> Beatrice: In altre occasioni quei modelli di comportamento che per me erano i «senior manager» guardavano in ufficio le partite del Campionato mondiale di calcio in diretta, alle loro scrivanie. Ho pensato che ciò rappresentasse una forma di multitasking, quindi mi sono messa anch'io a sviluppare i miei progetti non appena mi ritrovavo a non far niente.
> D'altra parte, il mio ruolo nel fine settimana era una passeggiata. Era un posto piuttosto ambito nell'ente per l'alto livello di retribuzione degli straordinari. In quell'ufficio non facevano nulla. Organizzavamo cene domenicali e mi hanno anche raccontato di qualcuno che si è portato una sdraio al lavoro per potersi rilassare, quando accendevamo il televisore. Navigavamo su internet, guardavamo DVD, ma il più delle volte semplicemente dormivamo, visto che non c'era nulla da fare. Ci riposavamo un po' prima che arrivasse il lunedì mattina.

In altri casi le regole vengono esplicitate, ma in modo tale da risultare chiaramente concepite per essere infrante.[5] Robin, assunto come lavoratore a tempo determinato in Carolina del Nord, ma senza una mansione precisa, è riuscito a trasformare la sua competenza tecnica in un mezzo per addolcire quest'esperienza, almeno in parte.

> Robin: Mi era stato detto che era molto importante che avessi sempre da fare, ma non dovevo giocare o navigare sul web. La mia principale funzione pareva essere occupare una sedia e contribuire al decoro dell'ufficio.
> All'inizio sembrava molto facile, ma ci ho messo poco a capire che dar l'aria di essere indaffarati quando non lo siete è una delle attività d'ufficio meno piacevoli che si possano immaginare. Non per nulla, dopo due giorni, mi è apparso chiaro che questo sarebbe stato il peggior lavoro che avessi mai avuto.
> Ho installato Lynx, un browser di solo testo che in sostanza assomiglia all'interfaccia DOS [disk operating system]. Nessuna immagine, niente Flash, niente JavaScript: solo caratteri monospazio su uno sfondo nero senza fine. Il mio svagato navigare su internet ora aveva l'apparenza del

lavoro di un tecnico qualificato, il browser sembrava un terminale e i tasti diligentemente battuti erano indizio della mia incessante produttività.

Questo ha permesso a Robin di passare la maggior parte del tempo a rivedere pagine di Wikipedia.

Quando si tratta di lavori a tempo determinato, spesso viene in effetti messa alla prova la capacità del lavoratore di starsene lì a fingere di lavorare. Nella maggior parte dei casi, come in quello di Robin, non si dice esplicitamente se si può, per esempio, giocare ai videogiochi; qualora però ci siano tanti assunti con contratto a termine, in genere è possibile svolgere discrete indagini tra i colleghi per farsi un'idea di quali sono le regole di base e quanto sfacciatamente bisogna violarle per venire licenziati sul serio.

A volte, in posizioni con contratto a lungo termine, c'è sufficiente cameratismo tra i dipendenti per poter discutere apertamente della situazione ed escogitare strategie comuni da usare contro i superiori. La solidarietà in simili circostanze può dare il senso di un obiettivo condiviso. Robert racconta degli assistenti legali di uno studio disonesto.

Robert: La cosa più strana di questo lavoro è che era piuttosto piacevole, benché in una maniera distorta. Gli assistenti erano tutti intelligenti e interessanti, e svolgere un compito chiaramente insensato produceva un bel po' di solidarietà e di sarcasmo nella squadra. Io sono riuscito a farmi dare una scrivania con le spalle al muro, per poter passare più tempo possibile a navigare su internet o a imparare la programmazione informatica. Gran parte di quel che facevamo era ovviamente improduttivo, come rietichettare a mano migliaia di dossier, perciò io ho automatizzato la cosa solo per poter impiegare come volevo il tempo che mi avrebbe portato via farlo manualmente. Inoltre mi assicuravo sempre di seguire almeno due progetti gestiti da due diversi capi, così da poter dire a entrambi che stavo trascorrendo un sacco di ore sull'altro lavoro.

Come minimo, può esserci una cospirazione del silenzio rispetto a simili strategie di sottrazione; a volte può darsi addirittura attiva collaborazione. In altri casi si può essere abbastanza fortunati da avere un superiore non solo incline alla schiettezza, ma anche piuttosto ben disposto a stabilire regole pressoché esplicite a proposito del bighellonare. L'accento qui va calcato su *pressoché*. Non basta semplicemente domandare. Ecco la storia di una persona che ha un lavoro a chiamata in un'agenzia di polizze di viaggio. In sostanza agisce da ricucitore, è lì infatti a dirimere questioni una volta al mese o ogni due quando qualcosa prevedibilmente va storto nel rapporto con l'azienda socia.

Calvin: Ogni settimana ci saranno un paio di situazioni in cui [la nostra azienda socia] dovrà mettersi in contatto con la mia squadra per una consulenza. Così per un massimo di venti minuti alla settimana abbiamo vero lavoro da sbrigare. Di solito, però, mando tra le cinque e le otto email di quindici parole in una giornata, e ogni due o tre giorni c'è una riunione della squadra di dieci minuti. Il resto della settimana lavorativa è praticamente tutto mio, anche se non lo posso sbandierare. Quindi schizzo tra social media, aggregatori di notizie e programmi di studio in una larga ma bassa finestra del browser che tengo discretamente aperta sul secondo dei miei schermi. Ogni tanto mi ricordo di essere sul posto di lavoro e rispondo all'unica email in attesa con qualcosa come: «Siamo d'accordo con te. Procedi pure, grazie». Poi non mi resta che fingere di essere visibilmente oberato per altre sette ore ogni giorno.
David: Ma nel caso in cui tu non apparissi indaffarato, chi lo noterebbe? Credi che quelle persone sappiano che in realtà non c'è niente da fare e vogliono solo che tu sembri occupato, o sono sul serio convinte che si tratti di un vero lavoro a tempo pieno?
Calvin: La manager della nostra squadra pare consapevole di quanto succede, ma non dà mai a vedere che ciò le crei problemi. Ogni tanto mi capita di non avere proprio nulla da fare, quindi glielo dico e mi offro di aiutare un altro reparto se per qualche ragione sono impantanati. Ma quell'aiuto non serve mai, quindi il mio farglielo sapere è una maniera per dichiararle: «Starò su Twitter per otto ore intere, ma te l'ho anticipato, quindi è in realtà molto ammirevole da parte mia». Lei mette in calendario riunioni settimanali di un'ora in cui di contenuti non si è mai discusso neanche per dieci minuti e passiamo il resto del tempo a chiacchierare del più e del meno. E visto che i suoi capi, per quanto stiano in alto, sono al corrente degli autentici problemi che l'altra azienda può provocare, secondo me immaginano che stiamo litigando a proposito delle loro assurdità, o perlomeno che potremmo doverlo fare da un momento all'altro.

Non tutti i superiori quindi sottoscrivono l'ideologia del «sei in servizio». Soprattutto nelle grandi organizzazioni, dove i manager non dimostrano comunque un gran senso della proprietà e non hanno motivo di pensare che avranno problemi con i loro responsabili se dovessero accorgersi che uno dei loro sottoposti batte la fiacca, i capi potrebbero lasciar correre.[6] Questa sorta di educata e cifrata considerazione reciproca rappresenta forse quanto di più simile alla sincerità si può sperare di trovare in situazioni del genere. Ma persino in circostanze massimamente bonarie ricompare il tabù riguardo all'essere troppo espliciti. La sola frase che, a quanto pare, nessuno mai potrebbe dire davvero è: «In pratica siete qui in caso di emergenza. Per il resto, fate quel che volete, basta che non intralciate il lavoro degli altri». E perfino Calvin si sente obbligato a fingere di essere oberato, tanto per dimostrare a sua volta apprezzamento e rispetto.

I superiori di tipo più classico si limitano a trovare modi discreti per dire: «Taci e sta' al gioco».

Maria: La mia prima riunione quando ho iniziato questo lavoro è stata con il mio responsabile di progetto, che ha fatto in fretta a spiegarmi che non aveva assolutamente idea di che cosa facesse davvero la persona che lavorava lì prima di me. Ma per mia fortuna il predecessore c'era ancora: aveva appena avuto una promozione all'interno della squadra e poteva mostrarmi tutto quel che aveva fatto nel suo ex ruolo. E lo ha fatto: c'è voluta all'incirca un'ora e mezza.

Anche «tutto quel che aveva fatto» venne fuori che in pratica era nulla. Maria non riusciva a sopportare l'ozio. Supplicava i colleghi di lasciarle fare una parte del loro lavoro; qualcosa che le facesse pensare di avere un motivo per stare lì. Annoiata a morte, alla fine ha commesso l'errore di lamentarsi apertamente con la responsabile.

> Maria: Ho parlato con la mia manager, che a chiare lettere mi ha detto di non «pubblicizzare il fatto» che non fossi superindaffarata. Le ho chiesto di farmi arrivare almeno il lavoro giacente e lei mi ha detto che mi avrebbe mostrato un paio delle cose di cui si occupa, però non l'ha mai fatto.

È quanto di più simile si può immaginare al sentirsi dire in modo diretto di fingere di lavorare. Ancora più drammatica, ma nient'affatto insolita, è l'esperienza di Lilian, assunta come project manager di prodotti digitali nel reparto di IT di una grossa casa editrice. Nonostante la qualifica dal suono piuttosto pretenzioso, Lilian insiste a dire che posizioni di questo tipo non sono per forza senza senso: aveva avuto un lavoretto simile prima e, benché fosse relativamente poco impegnativo, si era trovata con una piccola e amichevole squadra a risolvere autentici problemi. «Questo nuovo posto, però…»

Per come riusciva a ricostruire quanto era accaduto (molto era successo appena prima del suo arrivo), la sua diretta superiore – una sbruffona arrogante e ossessionata dalle ultime mode e dai neologismi di business – aveva dato una serie di direttive bizzarre e contraddittorie che avevano avuto l'involontaria conseguenza di lasciare Lilian senza alcun tipo di mansione. Quando lei gentilmente fece notare che c'era un problema, le sue perplessità vennero accantonate con rotazioni degli occhi e analoghi gesti di impaziente diniego.

> Lilian: Si potrebbe pensare che, in quanto project manager, io abbia in qualche modo il compito di «gestire» il processo. Peccato che nelle procedure non ci sia posto per questo. Nessuno gestisce. Sono tutti disorientati.
> Gli altri si aspettano da me che li aiuti e organizzi le cose e dia loro la sicurezza che di solito la gente cerca in un project manager, visto che mi hanno attribuito quella qualifica. Ma io non ho autorità né alcun controllo su nulla.
> Perciò leggo molto. Guardo la televisione. Non ho idea di cosa il mio capo creda che io faccia tutto il giorno.

Il risultato di questa situazione è che Lilian ha messo su due facciate artefatte e piuttosto complesse: una per il suo capo e l'altra per i suoi sottoposti; perché, da un lato, può solo immaginare che cosa la superiore si

aspetti veramente da lei, sempre che si aspetti qualcosa; e, dall'altro, perché praticamente l'unico contributo positivo che le è concesso dare è assumere un'aria di allegra fiducia per stimolare i sottoposti a lavorare meglio («Tirare su il morale alle truppe», come direbbe Pauline). O quantomeno non contagiarli con la sua personale disperazione e confusione. Dentro di sé Lilian è divorata dall'ansia. Vale la pena di riportare i suoi commenti per esteso poiché danno l'idea del tributo spirituale che simili situazioni possono richiedere.

> Lilian: Com'è avere un lavoro di questo tipo? Demoralizzante. Deprimente. Tanta parte del significato della mia vita viene dal lavoro e attualmente il mio lavoro non ha senso o scopo.
> Mi fa venire l'ansia, perché penso che da un momento all'altro qualcuno potrebbe rendersi conto sul serio che nulla cambierebbe se io non ci fossi e che potrebbero risparmiarsi il denaro.
> Inoltre incrina la mia sicurezza. Se non vengo sfidata di continuo a superare prove, come faccio a sapere che sono brava? Forse tutta la mia capacità di lavorare bene si è atrofizzata. Forse non so niente di utile. Volevo essere in grado di gestire progetti più grandi e più complicati, ma al momento non gestisco nulla. Se non tengo in esercizio quelle competenze, le perderò.
> Mi fa anche temere che altri nell'ufficio pensino che il problema sia io; che io abbia deciso di battere la fiacca o di essere inutile, quando niente di tutto ciò dipende da una mia scelta, e ogni mio tentativo di rendermi maggiormente utile o di assegnarmi più lavoro va incontro a un rifiuto e a non poca derisione perché provo ad agitare le acque e a sfidare l'autorità del mio capo.
> Mai mi hanno pagata tanto per fare così poco, e sono consapevole di non meritarmelo. So che i miei colleghi in altri ruoli lavorano assai più di me. Potrei anche prendere più soldi di loro! Quanto sarebbe senza senso *ciò*? Posso dirmi fortunata se non mi odiano anche solo per questo.

Lilian dà un'eloquente testimonianza dell'infelicità che può generarsi se l'unica sfida da superare sul lavoro è quella di arrivare ad accettare la realtà che non ti si presenta alcuna sfida; se il solo modo per esercitare le proprie capacità è trovare modi creativi per nascondere il fatto che non puoi esercitarle e infine trovare il modo di gestire l'evidenza che ti hanno trasformato, del tutto contro la tua volontà, in parassita e impostore. Un dipendente deve essere molto solido per non iniziare a dubitare di sé in una simile condizione. (E tale sicurezza può risultare dannosa in quanto tale, specie quando è l'idiota presunzione del capo a creare questa situazione fin dall'inizio, come accaduto nel caso di Lilian.)

Gli psicologi parlano talvolta di «mancanza di copione» quando si riferiscono a questo genere di dilemmi. In base agli studi di psicologia, per esempio, uomini o donne che hanno vissuto esperienze di amore non corrisposto durante l'adolescenza alla fine, nella maggior parte dei casi, erano stati capaci di accettare la cosa e mostravano poche cicatrici dal punto di vista emotivo; ma le cose andavano diversamente per quanti erano stati

oggetto di amore non corrisposto: molti si tormentavano ancora per il senso di colpa e la confusione. Una delle principali ragioni di ciò, secondo i ricercatori, era proprio la mancanza di modelli culturali. Chiunque si innamori di qualcuno che non contraccambia i suoi sentimenti può contare su secoli di letteratura romantica per sapere esattamente quello che potrebbe provare; tuttavia, se questa letteratura offre idee precise su cosa significhi essere Cyrano, in genere dice ben poco su come ci si potrebbe sentire – figurarsi su come si potrebbe agire – a essere Rossana.[7]

Molti lavori senza senso, forse i più, implicano un'analoga, straziante mancanza di copione. Non solo sono ambigui i codici di comportamento, ma nemmeno si è sicuri di cosa si dovrebbe dire o di quali sentimenti si dovrebbero provare in quella situazione.

Sulla tristezza di non essere una causa

A prescindere dalle varie declinazioni, quasi tutte le mie fonti concordano che l'aspetto peggiore di un lavoro senza senso è il semplice fatto di sapere che è tale. Come abbiamo notato nel Capitolo 3, gran parte della nostra consapevolezza di avere un'identità, di essere individui distinti dall'ambiente circostante, proviene dalla felice comprensione che possiamo suscitare effetti prevedibili in quell'ambiente. Questo è vero per i bambini piccoli, ma lo è anche per ogni altra età della vita. Eliminare del tutto quella felicità equivale a schiacciare un essere umano come un insetto. Ovviamente non si può sottrarre per intero la capacità di qualcuno di agire sul suo ambiente – anche risistemare gli oggetti in uno zainetto o giocare a Fruit Mahjong in *qualche* modo è una forma di azione sulla realtà –, ma adesso alla maggior parte della gente, di sicuro a quella dei paesi ricchi, viene insegnato che bisogna considerare il lavoro il principale mezzo per avere un impatto sulla realtà, e il fatto che le persone vengano pagate per questo è la riprova che i loro sforzi hanno qualche effetto significativo. Chiedete a qualcuno: «Che cosa fai?» e lui o lei immaginerà che sottintendiate «per guadagnarti da vivere».

Molti parlano invece della grossa frustrazione suscitata dalla progressiva scoperta di essere pagati per non fare nulla. Charles, per esempio, dopo l'università ha iniziato a lavorare nel settore dei videogiochi. Nel suo primo impiego, presso SEGA, ha cominciato come tester, è stato però ben presto promosso al «decentramento», ma solo per scoprire che si

trattava del classico incarico a chiamata, in cui doveva stare lì a fingere di lavorare e nel frattempo affrontare problemi che, in media, si verificavano solo una volta alla settimana. Come nel caso di Lilian, la situazione gli fece dubitare del proprio valore: «Lavorare per un'azienda che in sostanza mi pagava per stare lì a far nulla mi faceva sentire totalmente inutile». Se n'è andato dopo che i suoi superiori gli avevano fatto una scenata perché era arrivato in ritardo e ha preferito buttarsi in una passeggera storia d'amore. Un mese dopo ci ha riprovato.

All'inizio credeva che il nuovo lavoro, anch'esso in una azienda di videogiochi, sarebbe stato differente.

> Charles: Nel 2002 sono stato assunto da [BigGameCo], a Los Angeles, come produttore associato. Ero eccitato all'idea di questo ruolo perché mi avevano detto che sarei stato responsabile della stesura del documento di progettazione, che rappresentava un compromesso tra i desideri degli artisti e la realtà di quanto i programmatori potevano realizzare. Nei primi mesi, però, non c'è stato nulla da fare. Il compito di maggior rilievo che svolgevo quotidianamente era ordinare il pranzo per il resto del personale in un posto che faceva consegne a domicilio.
>
> Di nuovo, starsene seduti lì, scrivere email. La maggior parte delle volte me ne andavo a casa prima, perché mai non avrei dovuto?
>
> Avendo tanto tempo a disposizione ho cominciato a sognare di mettere su un'impresa tutta mia e ho iniziato a usare tutte le ore libere per prepararne il sito web. A un certo punto, però, il producer mio superiore ha minacciato di denunciarmi al capo. Quindi ho dovuto smetterla.
>
> Alla fine mi è stato concesso di mettermi a lavorare al documento di progettazione degli effetti sonori. Mi ci sono buttato ed ero felicissimo di farlo. Quando l'ho terminato, il producer mi ha detto di caricarlo sul server condiviso perché tutti potessero lavorare su quel gioco.
>
> Ci fu un'immediata rivolta. Il producer che mi aveva assunto non si era reso conto che c'era un reparto degli effetti sonori al piano di sotto che redige questi documenti per ogni gioco. Avevo svolto il lavoro di qualcun altro. Questo producer, avendo già compiuto altri grossi errori, mi ha chiesto di prendermi la colpa di quanto era accaduto perché non lo licenziassero. Con tutta l'anima mi sono ribellato, ma i miei amici programmatori, che in realtà erano ben contenti di avere un producer incompetente poiché significava che potevano fare tutto quel che volevano, mi hanno supplicato di beccarmi una pallottola per loro. Non volevano che il producer venisse sostituito da qualcuno che li tenesse sotto controllo. Perciò mi sono assunto la responsabilità della cosa, il giorno dopo mi sono licenziato e da allora non ho più lavorato per altri.

Così Charles ha detto addio al mondo dell'occupazione regolarmente retribuita e ha iniziato a suonare la chitarra per guadagnarsi da vivere e a dormire nel suo furgone.

Di rado le circostanze sono altrettanto chiare, ossia con lavoratori che in pratica non fanno proprio nulla (benché, come abbiamo visto, possa senz'altro succedere). È più frequente il caso in cui ci sia almeno un po' di lavoro e il lavoratore arrivi subito o poco per volta a capire che si tratta di un'occupazione priva di scopo. I dipendenti perlopiù si interrogano sul

valore sociale di quel che fanno e, qualunque sia il parametro implicito che applicano, se giudicano inutile il proprio ruolo, la loro esperienza lavorativa ne risente fortemente, a prescindere dal tipo di occupazione o dalle condizioni di lavoro. È evidente che, se sono cattive anche le condizioni, la situazione diventa spesso insostenibile.

Consideriamo lo scenario peggiore: lavoro sgradevole, cattive condizioni, chiara inutilità. Nigel era un lavoratore a tempo determinato assunto da una ditta che aveva vinto una gara per scansionare i moduli di domanda per centinaia di migliaia di carte fedeltà aziendali. Visto che l'attrezzatura per la scansione usata dalla ditta era difettosa e dato che, in base al contratto, per ciascun modulo sarebbero stati controllati non meno di tre volte gli eventuali errori prima di approvarlo, la ditta era costretta ogni giorno a ingaggiare un piccolo esercito di lavoratori temporanei in qualità di «perfezionatori di dati». Ecco come descrive il suo lavoro:

> Nigel: È difficile spiegare quanto fosse profondo il livello di noia estatica. Mi ritrovavo a conversare con Dio, supplicando di poter rintracciare un errore nel successivo documento, o in quello seguente, o in quello dopo ancora. Il tempo, però, pareva passare in fretta, come in una sorta di esperienza ai confini della morte.
> C'era qualcosa nell'assoluta genuinità dell'inutilità sociale di questo compito che, combinandosi con la paralizzante austerità del processo, faceva sentire nella stessa barca i perfezionatori di dati. Sapevamo tutti che era una cosa senza senso. Sono davvero convinto che, se avessimo esaminato domande per qualcosa con un valore sociale più evidente – la registrazione per il trapianto di organi, per esempio, oppure biglietti per Glastonbury [il festival rock] –, sarebbe stato diverso. Non intendo dire che il processo sarebbe stato in qualche modo meno monotono – un modulo di domanda resta un modulo di domanda –, ma sapere che a nessuno importava del nostro lavoro, e che in realtà il modo in cui lo svolgevamo non comprometteva niente di valore, lo faceva apparire una specie di personale dimostrazione di forza, quasi una prova olimpica di resistenza alla noia fine a sé stessa.
> Era davvero strano.
> Infine è venuto un momento in cui qualcuno di noi ha deciso che era una condizione insostenibile. Un giorno ci siamo lamentati della maleducazione di uno dei responsabili e l'indomani mattina abbiamo ricevuto una telefonata dall'agenzia che ci comunicava di non aver più bisogno di noi.

Fortunatamente per Nigel, tutti i suoi colleghi erano lavoratori temporanei senza attaccamento per l'organizzazione e senza motivi per tacere su quanto succedeva, quantomeno fra loro. Spesso, invece, in situazioni con contratti a lungo termine è difficile capire bene con chi ci si può confidare e con chi no.

Se per alcuni l'insensatezza esaspera la noia, per altri esaspera l'ansia. Greg ha trascorso due anni lavorando come designer di pubblicità in

formato digitale per un’agenzia di marketing, «creando quei fastidiosi annunci su banner che si trovano nella maggior parte dei siti web». Era convinto che l’intera industria di produzione e vendita di banner pubblicitari fosse in pratica una truffa. Le agenzie che vendono gli annunci dispongono di ricerche che dicono esplicitamente che gran parte dei navigatori del web non li nota nemmeno e quasi mai ci clicca sopra. Questo non ha però impedito loro di manipolare sostanzialmente i dati e di andare a visitare i clienti presentando articolate «prove» dell’efficacia dei banner.

Dato che gli annunci di fatto non funzionavano, l’unica cosa importante era la soddisfazione del cliente. Ai designer veniva detto di assecondarne tutti i capricci, a prescindere da quanto fossero difficili dal punto di vista tecnico o compiaciuti o assurdi.

> Greg: I clienti molto remunerativi in genere vogliono riprodurre i loro spot televisivi sul banner e richiedono complessi storyboard con molteplici «scene» e alcuni elementi tassativi. I clienti del settore automobilistico arrivano e ci domandano di usare Photoshop per modificare la posizione della ruota che sterza o il tappo del serbatoio su un’immagine della grandezza di un’unghia di pollice.

Le pretese erano di questo tipo e andavano soddisfatte, anche se i designer erano stufi perché sapevano che nessun navigatore del web sarebbe mai stato in grado di distinguere con la coda dell’occhio particolari così minuti in un’immagine che scorre velocemente. Tutto ciò era tollerabile a stento. Ma quando poi Greg ha avuto modo di vedere le ricerche delle agenzie pubblicitarie secondo le quali quand’anche chi naviga lo vedesse non cliccherebbe comunque sul banner, ha iniziato a manifestare i sintomi clinici dell’ansia.

> Greg: Quel lavoro mi ha insegnato che l’insensatezza aggrava lo stress. Quando ho cominciato a lavorare a quei banner, ero paziente riguardo al modo di operare. Ma una volta compreso che quel compito era più o meno privo di significato, tutta quella pazienza è svanita. Costa fatica superare la dissonanza cognitiva, ossia fingere di interessarsi al risultato mentre si è interessati in realtà al processo.

Alla fine non ha retto all’eccesso di stress e se n’è andato a fare un altro lavoro.

* * *

Anche lo stress era un argomento che saltava fuori con regolarità. Quando il lavoro senza senso di qualcuno implica, come nel caso di Greg, non solo starsene lì a fingere di lavorare, ma anche occuparsi effettivamente

di qualcosa di utile – e che tutti sanno essere tale sebbene non possano dirlo –, il livello di tensione ambientale sale e ciò spesso fa montare le persone su tutte le furie. Abbiamo già incontrato Hannibal, il consulente che guadagna un'enorme quantità di soldi scrivendo rapporti destinati a essere sventolati nelle riunioni di marketing delle multinazionali farmaceutiche e poi cestinati. In realtà lui limita gli aspetti di insensatezza del suo impiego a un giorno o due alla settimana – il minimo indispensabile per pagare le bollette – e passa il resto del suo tempo a occuparsi di ricerca medica per sradicare la tubercolosi nel Sud del mondo, attività questa per cui nessuno sembra intenzionato a pagare. Ciò gli dà modo di mettere a confronto il suo comportamento nei due posti di lavoro.

> Hannibal: L'altra cosa che ho notato è che la quantità di aggressività e di stress che riscontro nelle persone sul posto di lavoro è inversamente proporzionale all'importanza della loro occupazione: «Il cliente si sta incazzando come una bestia perché sono tutti sotto pressione dato che il loro capo vuole che questa presentazione sia pronta per la riunione di programmazione del Q3 di lunedì! Minaccia di stracciare il maledetto contratto se non gliela facciamo avere per *domani mattina*! Dovremo fermarci tutti fino a tardi per terminarla! (Non temete, ci facciamo portare delle schifose pizze e delle dannate birre, così da star su tutta la notte…)». Questo è tipico dei compiti senza senso. Quando ci si occupa invece di materie significative, c'è sempre un'atmosfera più collaborativa e tutti insieme si danno da fare in vista di un obiettivo superiore.

Allo stesso modo, se sono pochi gli uffici totalmente privi di crudeltà e guerre psicologiche, a giudizio di molti dei miei interlocutori queste sono diffuse in particolare negli uffici in cui tutti sanno, ma non intendono ammettere, di non fare poi granché. [8]

> Annie: Lavoravo per una ditta di gestione dei costi dell'assistenza sanitaria. Sono stata assunta per far parte di una squadra con incarichi speciali che svolgeva diverse funzioni all'interno dell'azienda.
> Non mi hanno mai fatto fare formazione e il mio ruolo consisteva invece in:
>
> - estrarre moduli dal pool e metterli in programmi di lavorazione;
> - selezionare specifici campi su quei moduli;
> - rimettere le schede nel pool perché qualcun altro potesse lavorarci.
>
> La cultura aziendale era molto severa (non si poteva scambiare due parole con gli altri) e l'ambiente di lavoro era tra i più violenti che io abbia mai conosciuto.
> In particolare, durante le mie prime due settimane di impiego ho sistematicamente compiuto un errore nella selezione. Quando ho capito che era sbagliato, ho subito corretto. Eppure, per tutto il tempo che sono rimasta in azienda, regolarmente qualcuno trovava uno di questi moduli mal selezionati e io venivo presa da parte per discuterne. Ogni volta era come se fosse un nuovo problema. Ogni volta era come se il manager non sapesse che erano stati selezionati tutti nello stesso periodo e che l'errore non si stava più verificando, nonostante io continuassi a ripeterglielo.

Questi piccoli atti di sadismo dovrebbero essere familiari alla maggior parte di noi che abbiamo lavorato in contesti d'ufficio. Ci sarebbe da chiedersi: che cosa pensava davvero il superiore che continuava a chiamare Annie per «discutere» dell'errore che sapeva benissimo essere già stato corretto da tempo? Se ne dimenticava regolarmente? Pare improbabile. Il suo atteggiamento ha l'aria di essere un mero esercizio di potere fine a sé stesso. L'insensatezza di questo comportamento – sia Annie sia il suo capo sapevano che non si sarebbe ottenuto nulla dicendo a qualcuno di correggere un errore a cui era già stato posto rimedio – dimostrava che il capo cercava solo l'occasione di rinfacciare ad Annie che il suo rapporto con lei *era* di puro e arbitrario potere. Si tratta di un rituale di umiliazione che serve ai superiori per far capire chi comanda, in senso letterale, e per rimettere gli inferiori al loro posto con il pretesto che sono in genere colpevoli come minimo di insubordinazione spirituale e di insofferenza nei confronti della tirannia del capo. Proprio come succede con i poliziotti che picchiano i sospettati benché sappiano che sono innocenti e si raccontano che la vittima ha sicuramente qualche altra colpa.

Annie: L'ho fatto per sei mesi, poi ho deciso che preferivo morire piuttosto che continuare. Era però anche la prima volta che ricevevo un salario dignitoso per un lavoro. Prima di allora facevo la maestra d'asilo e, malgrado quell'occupazione fosse molto importante, guadagnavo 8,25 dollari all'ora (nella ricca area di Boston).

Qui si apre un'altra questione: gli effetti sulla salute fisica dei dipendenti di situazioni del genere. Non ho prove statistiche ma, a prestar fede alle testimonianze raccolte, i malanni collegati allo stress paiono una conseguenza frequente dei lavori senza senso. Ho letto diversi resoconti su depressione e ansia che si aggiungono a sintomi fisici di vario tipo, dalla sindrome del tunnel carpale, che scompare misteriosamente quando il lavoro finisce, a quella che, quando si manifesta, sembra una sorta di malattia autoimmune. Anche Annie si è progressivamente ammalata. In parte, ritiene lei con il senno di poi, a causa dell'estrema differenza tra l'ambiente della sua precedente occupazione e quello nuovo.

David: Sto cercando di immaginare come dev'essere stato passare da un vero lavoro, di insegnamento e accudimento di bambini, a qualcosa di così totalmente immotivato e umiliante solo per riuscire a pagare l'affitto. Credi che siano molte le persone in simili condizione?
Annie: Immagino che sia piuttosto comune! I sottopagati lavori di cura dei bambini hanno livelli veramente alti di avvicendamento. Alcuni fanno formazione supplementare e riescono così a fare qualcosa di più redditizio, ma molti di quelli che ho visto andar via (soprattutto donne) finiscono in qualche ufficio o a gestire il retail.

> Un aspetto della mia esperienza su cui rifletto spesso è che sono passata da un contesto in cui venivo toccata e toccavo tutto il giorno – sollevare i bambini, farsi abbracciare, prenderli in braccio, cullarli perché si addormentino – a uno in cui nessuno ti rivolgeva la parola, figurarsi toccarti. Non avevo compreso l'effetto che ciò aveva sul mio corpo mentre succedeva, ma a ripensarci ora mi rendo contro dell'enorme impatto sulla mia salute fisica e mentale.

Ho l'impressione che non solo Annie abbia ragione, ma che stia anche descrivendo un esempio insolitamente drammatico di quella che di fatto è una dinamica piuttosto comune. Annie era convinta non solo che il suo specifico compito fosse privo di scopo, ma che l'azienda nel suo complesso non avesse ragion d'essere: nel migliore dei casi, era un gigantesco esercizio di ricucitura, per rimediare un po' al danno causato dal sistema sanitario americano, che notoriamente non funziona e di cui la ditta era parte integrante. Ma, ovviamente, non era permesso discutere di simili faccende in ufficio. Lì non era permesso parlare di niente. L'isolamento fisico era tutt'uno con quello sociale. Ognuno era costretto a diventare una piccola bolla chiusa in sé.

In contesti sociali così ridotti al minimo, ma chiaramente iniqui, possono capitare cose strane. Negli anni Sessanta lo psicoanalista eterodosso Erich Fromm fu il primo a suggerire che forme «non sessuali» di sadismo e necrofilia tendono a pervadere le relazioni quotidiane all'interno di ambienti molto puritani e gerarchici.[9] Negli anni Novanta la sociologa Lynn Chancer ha coniugato alcune di queste idee con quelle della psicoanalista femminista Jessica Benjamin per proporre una teoria del sadomasochismo della vita quotidiana.[10] Quello che ha scoperto la Chancer è che, diversamente dagli esponenti delle vere e proprie subculture BDSM (bondage e disciplina, dominio/sottomissione e sadomasochismo), del tutto consapevoli di fare giochi di finzione, le persone cosiddette «normali» che si trovano in contesti gerarchici finiscono di solito per ritrovarsi prigioniere di una specie di variante patologica della medesima dinamica sadomasochistica: chi sta sotto lotta disperatamente per un'approvazione che, per definizione, non ci sarà mai e chi sta sopra fa di tutto per affermare un dominio che entrambi sanno essere fasullo – perché, se chi sta sopra fosse davvero la creatura onnipotente, sicura di sé ed eccellente che pretende di essere non avrebbe bisogno di spingersi a mezzi così oltraggiosi per assicurarsi che chi sta sotto ne riconosca il potere. Va poi ricordata, certo, anche la principale differenza tra gioco di finzione sadomasochistico – e non a caso quelli che lo fanno lo definiscono «gioco» – e atti sadomasochistici non sessuali nella vita reale: nella versione giocosa, tutte

le regole sono stabilite con cura in anticipo e con reciproco consenso, e le due parti sanno che il gioco può essere interrotto in qualunque momento semplicemente pronunciando una parola di sicurezza (*safe-word*) concordata. Per esempio, basta dire «arancia» e il partner smetterà subito di farvi gocciolare addosso cera calda e, da perfido marchese, si trasformerà in premuroso essere umano, desideroso di sincerarsi che non vi siate fatti male sul serio. (Anzi, si potrebbe sostenere che gran parte del piacere di chi è sottomesso deriva dalla consapevolezza di poter determinare questo cambiamento quando vuole.)[11] È proprio ciò che manca nelle situazioni sadomasochistiche della vita reale. Non puoi dire «arancia» al tuo capo. I superiori non definiscono preventivamente in che modi si possono o no strigliare i dipendenti per le varie tipologie di infrazione, e qualora un dipendente venga rimproverato o umiliato in qualche altra maniera, come nel caso di Annie, sa che non può farci nulla. Non ci sono parole di sicurezza, eccetto forse «do le dimissioni». Pronunciarle, però, provoca qualcosa di più della fine dell'umiliazione: fa cessare l'intero rapporto di lavoro, e potrebbe portare a condurre un gioco molto diverso, in cui si cerca disperatamente qualcosa da mangiare o il modo per impedire che venga staccato il riscaldamento.

Sulla tristezza di non sentirsi in diritto di essere tristi

La mia ipotesi dunque è che l'insensatezza stessa di questo genere di occupazioni tenda a esasperare la dinamica sadomasochistica già potenzialmente presente in ogni relazione gerarchica. Ciò non è inevitabile; alcuni superiori sono generosi e gentili. Tuttavia la mancanza di qualsiasi senso di un obiettivo comune, di qualsiasi ragione di credere che le proprie azioni collettive in qualche modo rendano migliore la vita di chi sta fuori dall'ufficio, o che queste abbiano un *qualunque* effetto significativo su chiunque all'esterno, tenderà ad amplificare tutti i piccoli oltraggi, turbamenti, risentimenti e atti di crudeltà della vita d'ufficio, sinché alla fine non ci saranno altro che giochi di potere aziendali.

Molti, come Annie, erano terrorizzati dalle ripercussioni sulla salute. Proprio come un prigioniero in isolamento inevitabilmente inizia a sperimentare un deterioramento cerebrale, così il lavoratore privato di motivazione va spesso incontro ad atrofia mentale e fisica. Nouri, che abbiamo incontrato nel Capitolo 2, in veste di riparatore di programmi per

un incompetente psicologo viennese, ha tenuto una specie di diario di ciascuno dei suoi successivi lavori senza senso e dei loro effetti sulla sua mente e sul suo corpo.

> Nouri:
> Lavoro 1: Programmatore, in una start-up (inutile).
> Effetto su di me: ho provato per la prima volta disgusto della mia persona. Mi prendevo un raffreddore al mese. La sindrome dell'impostore ha fatto fuori il mio sistema immunitario.
> Lavoro 2: Programmatore, in una start-up (progetto pretenzioso).
> Effetto su di me: ci ho dato dentro a tal punto da rovinarmi un occhio, il che mi ha obbligato a rallentare.
> Lavoro 3: Sviluppatore, in una piccola azienda (una truffa).
> Effetto su di me: solita depressione, incapacità di rinvenire energie.
> Lavoro 4: Sviluppatore di software, in una ex start-up (destinata al fallimento, mal funzionante).
> Effetto su di me: l'inesorabile senso di mediocrità e la paura dovuta alla mia incapacità di concentrazione mi hanno paralizzato la mente; mi prendevo un raffreddore al mese; la distorsione della mia consapevolezza al fine di trovare motivazioni ha fatto fuori il mio sistema immunitario. Disturbo da stress post-traumatico. I miei pensieri erano assolutamente mediocri…

Nouri ha avuto la sfortuna di incappare in una serie di contesti aziendali implacabilmente assurdi e/o violenti. È riuscito a conservarsi sano – quantomeno ha evitato un completo tracollo mentale o fisico – trovando una motivazione di altro tipo: si è messo a fare una dettagliata analisi delle dinamiche sociali e istituzionali che stanno dietro ai progetti falliti delle aziende. Di fatto è diventato un antropologo. (Il che mi è stato di grande aiuto. Grazie, Nouri!) Poi ha scoperto la politica e ha iniziato a deviare tempo e risorse verso un piano di distruzione del sistema che crea lavori ridicoli come quelli svolti da lui. A quel punto, racconta, la sua salute ha cominciato a migliorare sensibilmente.

Perfino in contesti d'ufficio relativamente salubri, la mancanza di motivazione consuma le persone. Può non causare un vero e proprio deterioramento fisico e mentale, ma come minimo lascia i lavoratori alle prese con sensazioni di vuoto e impotenza. Sensazioni che in genere non sono per nulla mitigate, bensì aggravate, dal fatto di occupare posizioni che conferiscono prestigio, considerazione e generose retribuzioni. Coloro che, come Lilian, hanno lavori senza senso possono essere intimamente tormentati dal sospetto di venire pagati più dei loro sottoposti realmente produttivi («Quanto sarebbe senza senso *ciò*?»), oppure di essere odiati per buone ragioni dagli altri. Di conseguenza molti sono sinceramente confusi su come *dovrebbero* sentirsi. Non c'è una bussola morale a disposizione. Si potrebbe considerarla una sorta di mancanza di copione morale.

Ecco un caso relativamente poco grave. Finn lavora per un'azienda che rilascia software in licenza su abbonamento.

> Finn: Sin dal primo momento in cui l'ho letto, un paio di anni fa, il saggio sui «lavori del cavolo» ha fatto vibrare delle corde in me. Ho continuato a riprenderlo in mano di tanto in tanto per rileggerlo e lo segnalo agli amici.
> Sono manager dell'assistenza tecnica in un'azienda di servizi software. Il mio ruolo pare consistere soprattutto nel presenziare a riunioni, mandare email, avvertire la mia squadra dei cambiamenti in arrivo, servire da referente per i problemi dei clienti e fare valutazioni delle prestazioni.

Le valutazioni delle prestazioni, ammette Finn, sono senza senso, e spiega: «Sanno già tutti chi sono gli scansafatiche». A onor del vero, è pronto a riconoscere che la maggior parte dei suoi compiti è senza senso. Il lavoro utile che svolge consiste principalmente nel fare da ricucitore: risolvere problemi provocati da vari procedimenti burocratici inutilmente involuti all'interno dell'azienda. In più la stessa azienda è abbastanza immotivata.

> Finn: Nonostante io sia qui a scrivere queste cose, c'è una parte del mio cervello propensa a difendere la mia occupazione senza senso. Anzitutto perché il lavoro mantiene me e la mia famiglia. Credo che qui entri in gioco la dissonanza cognitiva. Da un punto di vista emotivo, io non mi sento in alcun modo coinvolto dal mio lavoro o dall'azienda. Se mi presentassi lunedì e l'edificio fosse scomparso, non solo non importerebbe alla società, ma neanche a me. Se c'è qualcosa che mi dà soddisfazione nel mio lavoro è essere un esperto nel destreggiarmi nella nostra disorganizzata organizzazione e riuscire a portare a termine i compiti assegnatimi. Ma l'abilità di fare qualcosa di superfluo non è poi, come si può immaginare, *tanto* appagante.
> Se potessi scegliere, scriverei romanzi o saggi, cosa che già faccio nel tempo libero, ma temo che compiere il salto dal mio attuale lavoro senza senso a quello possa voler dire non riuscire più a far quadrare i conti.

È chiaro che si tratta di un dilemma comune. Il lavoro in sé può essere superfluo, ma è difficile considerarlo in modo negativo se consente di dare da mangiare ai figli. Potreste domandarvi che genere di sistema economico è quello che crea un mondo in cui l'unico modo per nutrire la famiglia è passare la maggior parte del proprio tempo impegnati in inutili esercizi da barracaselle o a risolvere problemi che non dovrebbero esistere. Ma potreste anche ribaltare la domanda e chiedervi se tutto ciò possa essere davvero inutile come appare se il sistema economico che l'ha creato è lo stesso che vi consente di dare da mangiare ai vostri figli. Intendiamo sul serio mettere in dubbio il capitalismo? Può darsi che ogni aspetto del sistema, non importa quanto immotivato all'apparenza, sia proprio come deve essere.

Tuttavia, allo stesso tempo, non si riesce a ignorare l'impressione suscitata dalla propria esperienza che vi sia qualcosa di profondamente sbagliato.

Molti altri, come Lilian, hanno parlato dell'atroce discrepanza tra la considerazione esterna, da parte della società, e l'intima consapevolezza di quanto facevano realmente. Dan, un freelance amministrativo che lavora per gli uffici di Toronto di un'azienda britannica, era convinto di svolgere un'ora o due alla settimana di vero lavoro, che peraltro avrebbe benissimo potuto fare da casa. Il resto del tempo era totalmente occupato senza motivo. Aveva l'impressione che indossare giacca e cravatta e presentarsi in ufficio fossero solo un elaborato rito sacrificale; una serie di atti insignificanti che doveva compiere per dimostrarsi degno di un rispetto che non meritava. Sul lavoro si domandava di continuo se i suoi colleghi la pensassero come lui.

> Dan: Mi sentivo come in una sequenza fantastica di un film di sapore kafkiano in cui solo io avevo la disgrazia di comprendere quanto era stupida una così grande parte di quello che facevamo, ma nel profondo mi rendevo conto che questa esperienza doveva essere tacitamente condivisa. Dovevamo saperlo tutti! Stavamo in un ufficio di sei persone ed eravamo tutti «manager»… Era possibile che nell'edificio ci fossero più manager che veri e propri dipendenti. La situazione era totalmente assurda.

Nel caso di Dan, tutti si adeguavano alla farsa. L'ambiente non era affatto violento. I sei manager e i manager di manager che sovrintendevano erano gentili, amichevoli, di reciproco supporto. Si raccontavano l'un l'altro del formidabile lavoro che stavano facendo e della sciagura che sarebbe toccata a tutti se loro non avessero fatto parte della squadra, ma solo, secondo Dan, allo scopo di consolarsi l'un l'altro per la segreta consapevolezza che non facevano praticamente nulla, che il loro lavoro non aveva alcun valore sociale e che, se non ci fossero stati loro, non avrebbe fatto differenza. Fuori dell'ufficio era addirittura peggio, visto che Dan cominciò a essere trattato in famiglia come quello che aveva davvero realizzato qualcosa nella vita. «È onestamente difficile descrivere quanto mi sentissi infuriato e inutile. Mi prendevano sul serio per un "giovane professionista", ma qualcuno di loro sapeva che cosa facevo veramente?»

Alla fine Dan si è licenziato per diventare insegnante di scienze in una comunità di indiani Cree nel Québec settentrionale.

* * *

Non aiuta che in situazioni del genere i superiori insistano a dire che l'impressione di futilità del lavoro svolto è manifestamente assurda. Non tutti però lo fanno. Alcuni manager, come abbiamo visto, si limitano ad ammiccare e a sorridere e una preziosa minoranza parla apertamente almeno di una parte di quello che succede. Ma siccome i quadri intermedi di solito ritengono che sia compito loro mantenere alto il morale e far rispettare la disciplina del lavoro, hanno spesso la sensazione di non poter far altro che motivare razionalmente la situazione (anzi, questa è la sola componente del loro lavoro a *non essere* senza senso.) Inoltre, più si sale nella gerarchia, più diventa probabile che i manager siano ignari di ciò che accade, nonostante, allo stesso tempo, tendano ad avere sempre maggiore autorità formale.

Vasily lavora come analista-ricercatore per un ufficio degli affari esteri europeo che ha tanti responsabili quanti ricercatori. Ogni frase di qualsiasi documento prodotto da un ricercatore finisce invariabilmente per essere inoltrata su due livelli gerarchici perché venga letta, corretta e rimandata indietro più volte, perdendo nel frattempo ogni senso. Certo, questo sarebbe un problema più grave nel caso in cui qualcuno fuori dall'ufficio avesse l'opportunità di leggere quei documenti o fosse anche solo a conoscenza della loro esistenza. Vasily ogni tanto prova a far presente tutto ciò ai suoi superiori.

> Vasily: Se metto in dubbio l'utilità o il senso del nostro ruolo, i miei capi mi guardano come se venissi da un altro pianeta. Ovvio che lo facciano: per loro è fondamentale che il lavoro che svolgiamo non sembri una totale assurdità. Se così fosse, le nostre posizioni verrebbero abolite e ci ritroveremmo tutti senza un'occupazione.

In questo caso non è il sistema economico capitalistico, ma il sistema internazionale degli stati contemporaneo, con i vari servizi consolari, le Nazioni Unite e le istituzioni di Bretton Woods, a creare innumerevoli posti di lavoro (in genere pagati bene, rispettabili e comodi) in giro per il pianeta. Anche in questo caso, si potrebbe discutere quali di queste posizioni siano veramente utili e per fare cosa. Presumibilmente qualcuno svolge un compito importante: per esempio, prevenire le guerre. Altri dispongono e ridispongono la mobilia. Inoltre ci sono spese all'interno dell'apparato che ai membri di basso livello sembrano, quantomeno, del tutto superflue. Questa impressione, dice Vasily, suscita sensi di colpa e di vergogna.

> Vasily: Quando sono in pubblico e mi si chiede del mio lavoro, non mi va di rispondere. Non c'è nulla da dire, niente di cui andare fieri. Il fatto di lavorare per il ministero degli Esteri è tenuto in alta considerazione. Perciò, quando dico: «Lavoro per il ministero degli Esteri», le persone di solito reagiscono dimostrando in parte rispetto, in parte ignoranza di cosa realmente io faccia. Credo che il rispetto renda la situazione ancora peggiore.

Ci sono milioni di modi per far sentire un essere umano indegno. Gli Stati Uniti, in questo spesso pionieri, tra le altre cose, hanno perfezionato uno stile tipicamente americano di discorso politico che consiste nel rinfacciare agli altri di essere degli idioti a pensare di avere diritto a qualcosa. Chiamatela pure «ramanzina sui diritti»: ha molte forme e manifestazioni. C'è la versione di destra, centrata sulla stroncatura di quanti credono che la società debba dare loro di che vivere, oppure cure mediche quando sono gravemente malati, o congedi di maternità, o sicurezza sul posto di lavoro, o eguale tutela davanti alla legge. Ma esiste anche la versione di sinistra, che dice alle persone di «scendere dal piedistallo» se ritengono di avere diritto a praticamente tutto quello che qualcuno di più povero o più oppresso di loro non ha.

Stando a questi criteri, persino nel caso in cui venga colpito alla testa da un manganello o trascinato in prigione senza un motivo, nessuno si può lamentare dell'ingiustizia se prima non ha specificato tutte le categorie di persone a cui più facilmente ciò potrebbe capitare. Può darsi che la ramanzina sui diritti si sia sviluppata negli Stati Uniti in modo particolarmente grottesco, ma essa si è diffusa in tutto il mondo con l'ascesa delle ideologie di mercato neoliberali. In queste condizioni si capisce perché la richiesta di un diritto nuovo e sconosciuto – come è quello a un impiego sensato[12] – possa apparire un progetto senza speranza. È già abbastanza difficile oggi riuscire a farsi prendere sul serio quando si chiedono cose che si dovrebbero già avere.

Il peso della ramanzina sui diritti ricade soprattutto sulle giovani generazioni. Nella maggior parte dei paesi ricchi, l'attuale popolazione di ventenni rappresenta la prima generazione da oltre un secolo che, nel suo complesso, può aspettarsi opportunità e standard di vita sostanzialmente peggiori di quelli goduti dai propri genitori. Allo stesso tempo, però, viene fatta loro in continuazione la predica, da destra come da sinistra, sulla loro idea dei diritti perché credono di meritare qualcos'altro. Questo rende particolarmente complicato per i giovani lamentarsi di un'occupazione insensata.

Lasciamo dunque che sia Rachel a esprimere l'orrore di una generazione.

Rachel era un genio della matematica con una laurea di primo livello in fisica, ma di famiglia povera. Puntava a prendere la laurea specialistica, ma a causa della triplicazione delle tasse universitarie britanniche e del sostegno finanziario ridotto all'osso, per guadagnare il denaro necessario è stata costretta ad accettare un impiego come analista di rischio catastrofale presso una grossa compagnia assicurativa. «È un anno di vita», si è detta, «non sarà la fine del mondo.»

> Rachel: «Non è la cosa peggiore che possa capitare: ti fai nuove competenze, guadagni un po' di soldi e crei una rete di contatti mentre sei lì». La pensavo in questo modo. «Realisticamente, quanto può essere brutto?» E ovviamente in testa sentivo rimbombare: «Una quantità di gente passa l'intera vita a fare lavori noiosi e massacranti guadagnandosi a malapena di che vivere. Che cosa diavolo rende *te* troppo speciale per un anno in un tedioso impiego d'ufficio?».
> Questo è un timore che incombe sui millennial consapevoli di sé. A stento posso scrollare Facebook senza incappare in qualche articolo moralistico sulla convinzione della mia generazione che tutto le sia dovuto e sulla sua riluttanza a fare una dannata giornata di lavoro, perdio! È piuttosto difficile valutare se i miei criteri per un'occupazione «accettabile» sono ragionevoli o se sono soltanto il frutto delle ridicole «balle sui diritti» (come piace definirle a mia nonna) della *snowflake generation*.

Questa, tra parentesi, è una variante tutta britannica della ramanzina sui diritti (anche se sta via via contagiando il resto d'Europa): la gente più anziana che è cresciuta sotto la protezione dello stato sociale «dalla culla alla tomba» prende in giro i giovani perché credono di avere diritto alla stessa cosa. C'era però un fattore ulteriore, benché Rachel fosse un po' imbarazzata ad ammetterlo: quel ruolo era pagato molto bene, più di quanto guadagnassero il padre o la madre. Per qualcuno che aveva trascorso la vita adulta come studentessa squattrinata che si mantiene con lavori occasionali, nei call center o nel catering, dev'essere tonificante poter gustare infine la vita borghese.

> Rachel: Avevo già fatto «la cosa d'ufficio» e «la stronzata di lavoro», perciò quanto poteva essere davvero brutta una stronzata di lavoro d'ufficio? Non avevo idea delle oscure profondità oceaniche di noia in cui sarei discesa sotto una mole di burocrazia, gestione pessima e innumerevoli compiti senza senso.

Il lavoro di Rachel era reso necessario da varie norme sui requisiti per le quote di capitale che, come tutte le società in una simile situazione, il suo datore di lavoro non aveva alcuna intenzione di rispettare. Quindi, la tipica giornata consisteva nel ricevere email ogni mattina con informazioni su

quanti soldi i differenti rami dell'azienda avrebbero probabilmente perso in un ipotetico scenario catastrofico, nel «ripulire» i dati, ricopiarli su un foglio di calcolo (il cui programma invariabilmente si impallava e andava riavviato) e tirare fuori una cifra per le perdite complessive. Poi, se si prevedeva un potenziale problema legale, Rachel doveva manipolare i numeri finché non lo si neutralizzava. Questo accadeva quando le cose andavano bene. Nelle cattive giornate o nei mesi peggiori, quando non c'era altro da fare, i suoi responsabili si inventavano compiti complicati e chiaramente privi di scopo per tenerla occupata, come costruire «mappe mentali».[13] Oppure non le davano alcun compito, ma sempre a condizione che, mentre non faceva nulla, si impegnasse a fingere che non fosse così.

> Rachel: La cosa più strana e (a parte la qualifica) forse quella più insensata del mio lavoro era che, sebbene venisse perlopiù riconosciuto che non c'era abbastanza da fare, non era consentito non lavorare in modo palese. In una specie di ritorno ai primi tempi di internet, erano vietati anche Twitter e Facebook.
> I miei studi universitari erano molto interessanti e implicavano un sacco di lavoro, perciò, di nuovo, non potevo immaginare l'orribile terrore che avrei provato svegliandomi ogni mattina all'idea di trascorrere tutta la giornata seduta in un ufficio a cercare di perdere tempo in modo poco appariscente.
> La goccia che fece traboccare il vaso si presentò in seguito a mesi di lamentele, quando incontrai la mia amica Mindy per un drink dopo una settimana di picchi di insensatezza. Mi era appena stato richiesto di abbinare i colori di una mappa mentale per mostrare «quello che è bello avere, quello che si deve avere e quello che si vorrebbe avere in futuro». (No, neanch'io ho idea di cosa significhi.) Mindy stava lavorando a un progetto ugualmente senza senso: scriveva branded content per le pagine di una rivista aziendale che nessuno legge.
> Lei mi fece una filippica e io la feci a lei. Tenni un lungo e appassionato discorso che si concluse con queste parole: «Non posso attendere che i livelli del mare si alzino e che arrivi l'apocalisse, perché preferirei andare a caccia di pesci e a combattere i cannibali con una lancia fabbricata da me con un dannato palo piuttosto che fare queste maledette cazzate!». Ridemmo tutt'e due per un bel po', poi io iniziai a piangere. Mi licenziai il giorno seguente. Uno degli enormi vantaggi di aver fatto ogni sorta di strano lavoretto durante l'università è che quasi sempre riesci a trovare in fretta un impiego.
> Quindi, sì, sono la regina di ghiaccio della *snowflake generation*, che si scioglie al calore di un ufficio piacevolmente climatizzato, ma, santo dio, il mondo del lavoro è proprio una stronzata.

Se prima pensava che «una stronzata di lavoro d'ufficio» non potesse essere la fine del mondo, Rachel era stata poi costretta a concludere che la fine del mondo, di fatto, sarebbe stata preferibile.[14]

Sulla tristezza di sapere che si sta facendo del male

C’è un’altra forma di sofferenza sociale, leggermente differente, che va riconosciuta: la tristezza di dover fingere di fornire qualche sorta di beneficio all’umanità, pur sapendo che è vero esattamente il contrario. Per evidenti ragioni questo è più comune tra coloro che offrono servizi sociali e lavorano per i governi o per le organizzazioni non governative (ONG). Perlopiù sono impegnati in rituali da barracaselle, almeno fino a un certo punto, ma in molti sanno che quanto fanno è peggio che inutile: stanno facendo del male proprio a coloro che dovrebbero aiutare. Shihi ora è un’artista, ma un tempo faceva la terapeuta di quartiere a New York.

> Shihi: Ho lavorato come terapeuta in un centro di salute mentale del Bronx tra gli anni Novanta e Duemila. Ho un diploma come assistente sociale.
> I miei clienti o venivano mandati in «cura» dopo un periodo di carcere per reati minori (per la legge sul crimine voluta da Clinton), avendo perso il lavoro e la casa dopo la prigione, oppure dovevano dimostrare agli uffici di welfare to work o della previdenza sociale che avevano bisogno dell’SSI [Supplemental Security Income, reddito previdenziale complementare] o di altri sussidi per cibo/affitto in quanto malati mentali.
> Alcuni erano affetti davvero da patologie mentali gravi, ma molti altri erano solo estremamente poveri e vessati di continuo dalla polizia. Le loro condizioni di vita renderebbero «matto» chiunque.
> Il mio lavoro di terapeuta consisteva in sostanza nel dire che era tutta colpa loro e che avevano la responsabilità di migliorare la propria vita. E che se avessero partecipato quotidianamente al programma, così che il centro poteva addebitarne il costo al loro Medicaid, il personale avrebbe fotocopiato le loro cartelle cliniche per mandarle all’ufficio della previdenza sociale, di modo che potessero venire valutati per la pensione di invalidità. Quante più pratiche c’erano nelle loro cartelle, tanto maggiori possibilità avevano.
> Dovevo guidare gruppi su «management della rabbia», «strategie di coping»… Erano talmente offensivi e non pertinenti! Come fai a gestire la mancanza di cibo decente o a controllare la rabbia nei confronti della polizia se ti picchiano?
> Il mio lavoro era inutile e dannoso. Sono molte le ONG che approfittano della miseria creata dalla disuguaglianza. Io guadagnavo ben poco a fare quel che facevo, ma mi addolora ancora profondamente essere stata una ruffiana della povertà.

È interessante e importante notare che molti dei meschini funzionari che fanno cose assurde e tremende in nome delle pratiche burocratiche sono ben consapevoli di quanto stanno facendo e del probabile danno umano che ne conseguirà, anche se di solito credono sia il caso di conservare facce impassibili mentre si relazionano con il pubblico. Alcuni si danno una spiegazione razionale; qualcuno prova un piacere sadico. Ma qualunque vittima del sistema si sia mai domandata: «Come fa gente del genere a star bene con sé stessa?» potrebbe consolarsi un po’ sapendo che, in molti casi, non possono. L’impiego di Meena per il consiglio di un ente locale in una città inglese talvolta definita «piccola Skid Row sul mare» le era stato

presentato, quando lo accettò, come un lavoro con i senzatetto. In un certo senso, scoprì che era così.

> Meena: Il mio compito non consisteva nel sistemare, consigliare o aiutare i senzatetto in alcun modo. Dovevo, invece, raccogliere la loro documentazione (certificato di identità, numero di previdenza, attestazione del reddito ecc.) di modo che il reparto dei temporaneamente senza casa potesse chiedere la restituzione dell'indennità di abitazione. Avevano tre giorni per presentarla. Se non potevano o volevano fornire le carte necessarie, io dovevo far richiesta ai loro assistenti sociali di buttarli fuori dagli alloggi provvisori. È evidente che i senzatetto con problemi di dipendenza dalle droghe tendono ad avere difficoltà a fornire due attestazioni di reddito, oltre a tutto il resto. Ma lo stesso vale per i quindicenni abbandonati dai genitori e per i veterani di guerra con disturbo da stress post-traumatico e le donne in fuga dalla violenza domestica.

Così il suo ruolo alla fine, spiega Meena, consisteva nel minacciare gli ex senzatetto di farli tornare a essere senzatetto, «solo perché un dipartimento potesse reclamare un trasferimento di denaro da un altro dipartimento». Che effetto faceva? «Ti annientava.» Dopo sei mesi, non ha resistito e ha abbandonato del tutto il servizio pubblico.

Meena ha dato le dimissioni. Anche Beatrice, che lavorava per un altro ente locale, non ce l'ha più fatta quando ha visto con i suoi occhi i colleghi che ridevano per le lettere indirizzate ai pensionati contenenti errori fatti apposta per confonderli, così da consentire al consiglio di multarli disonestamente per un ritardo nel pagamento. Ha detto che soltanto una manciata di colleghi godeva sul serio nel frodare il pubblico che avrebbero dovuto servire, ma ciò faceva calare una orribile ombra su un ambiente d'ufficio per il resto alla mano e amichevole. Ha cercato di denunciare la cosa ai superiori («Non può certo essere giusto!»), che l'hanno però guardata come se fosse matta. Beatrice ha quindi colto al volo la prima opportunità di un altro impiego.

Non molla invece George, impiegato presso Atos, una ditta francese ingaggiata dal governo britannico per eliminare quanti più cittadini possibile dalle liste di disabilità (negli anni seguenti si è scoperto che oltre duemila persone erano morte poco dopo essere state trovate «idonee al lavoro»).[15] Dice che tutti quelli che lavorano per l'azienda capiscono quel che succede e «odiano Atos con tacita disperazione». In altri casi i dipendenti pubblici sono convinti di essere i soli dell'ufficio ad aver compreso l'inutilità e la distruttività del loro lavoro; tuttavia, alla domanda se hanno esposto il proprio punto di vista ai colleghi in maniera esplicita, quasi sempre rispondono di no e non escludono l'eventualità che i colleghi

a loro volta pensino di essere gli unici a sapere che cosa sta effettivamente accadendo. [16]

Ci stiamo spostando su un terreno in parte differente. Molto di quanto succede in quegli uffici è semplicemente privo di scopo, ma quando c'è la consapevolezza di essere attivamente impegnati a fare del male ad altri subentra una componente di colpa e terrore. La colpa, per ovvie ragioni; il terrore, perché in contesti del genere tendono a circolare sempre fosche dicerie su quello che potrebbe capitare alle gole profonde. Giorno dopo giorno, però, ciò non fa che aggravare l'entità e la qualità dell'infelicità connessa a questi impieghi.

Coda: sugli effetti dei lavori senza senso sulla creatività umana, e sul motivo per cui i tentativi di farsi valere creativamente o politicamente contro l'occupazione priva di scopo possono essere considerati una forma di guerra spirituale

Lasciatemi concludere tornando alla questione della violenza spirituale.

È difficile immaginare qualcosa di più annichilente, per dirlo con Meena, dell'essere costretti a compiere atti di arbitraria crudeltà burocratica contro la propria volontà, diventando il volto della macchina che si detesta, trasformandosi in un mostro. Non mi è sfuggito, per esempio, che nei romanzi popolari i mostri più spaventosi non minacciano soltanto di aggredire o torturare o uccidere il prossimo, ma anche di trasformarlo a sua volta in un mostro: pensate a vampiri, zombie, lupi mannari, che terrorizzano perché sono una minaccia tanto per il corpo, quanto per l'anima. Forse è questo il motivo per cui affascinano in particolare gli adolescenti: l'adolescenza è infatti l'età in cui la maggior parte di noi si confronta per la prima volta con la sfida di riuscire a non diventare proprio il tipo di mostro che odiamo.

Le occupazioni inutili o ingannevoli che comportano finzioni di servizio pubblico sono forse le peggiori, ma quasi tutti gli impieghi menzionati in questo capitolo si possono considerare annichilenti per una ragione o per l'altra. I lavori senza senso suscitano abitualmente sentimenti di disperazione, depressione e disprezzo di sé; sono forme di violenza spirituale rivolte contro la sostanza stessa di ciò che significa essere umani.

Se è vero quello che ho sostenuto nel precedente capitolo – ossia che l'integrità della psiche umana, e perfino quella fisica (nella misura in cui è veramente possibile distinguerle), si consegue nelle relazioni con gli altri e grazie alla sensazione di poter agire sul mondo –, allora lavori come questi non possono essere altro che violenza spirituale.

Ciò, comunque, non significa che l'anima non disponga di mezzi per resistere. Forse è bene concludere il capitolo prendendo atto della guerra spirituale che ne consegue e documentando alcuni dei modi in cui i lavoratori possono conservare la salute impegnandosi in altri progetti. Chiamatelo proposito di guerriglia, se volete. Robin, il lavoratore a tempo determinato che aveva disposto lo schermo del computer in modo da dare l'impressione di programmare quando invece navigava in rete, ha impiegato il tempo facendo lavoro editoriale gratuito per una serie di pagine di Wikipedia che lui verificava (compresa, a quanto pare, la mia) e contribuendo a tenere in piedi un'iniziativa di valuta alternativa. Altri avviano attività, scrivono sceneggiature e romanzi, o eseguono di nascosto servizi di pulizie sexy.

Altri ancora si rifugiano in sogni segreti alla Walter Mitty, un tipico meccanismo di adattamento per coloro che sono condannati a trascorrere la vita in sterili contesti d'ufficio. Probabilmente non è un caso se oggi la fantasia di molti di questi sogni non è diventare un asso dell'aviazione, sposare un principe o essere un idolo degli adolescenti, bensì avere un'occupazione migliore: molto semplicemente, incredibilmente migliore. Boris, per esempio, scrive rapporti senza senso per un'«importante istituzione internazionale». Ecco il suo racconto, chiaramente un po' autoironico.

> Boris: È senz'altro un lavoro senza senso perché le ho provate tutte, libri di autoaiuto, furtive pause onanistiche, telefonate alla mamma in lacrime, per poi realizzare che tutte le mie scelte di vita sono pura merda, ma devo andare avanti perché ho un affitto da pagare.
> Oltretutto questa situazione, causa di una depressione che oscilla tra leggera e grave, mi obbliga anche a posticipare la vera vocazione della mia vita: cioè essere l'assistente personale di J. Lo o di Beyoncé (separatamente o insieme). Sono un gran lavoratore e una persona orientata al risultato, quindi credo che potrei cavarmela bene. Mi piacerebbe anche lavorare per qualcuno dei Kardashian, in particolare Kim.

Molte testimonianze, però, si concentrano sulla creatività in quanto forma di provocazione: l'ostinato coraggio con cui tanti cercano di dedicarsi all'arte o alla musica o alla scrittura o alla poesia serve da antidoto contro la mancanza di scopo del loro «vero» lavoro retribuito. È ovvio che

qui potrebbe intervenire la distorsione del campione: le testimonianze che mi hanno mandato provenivano in buona misura da miei follower su Twitter, una popolazione probabilmente più creativa e più impegnata politicamente della media. Quindi non farò congetture su quanto sia diffuso il fenomeno; si ricavano, tuttavia, alcuni modelli interessanti.

Per esempio, è difficile che lavoratori assunti per una particolare competenza, ma a cui poi non viene di fatto concesso di esercitarla, la mettano in pratica di nascosto se scoprono di avere tempo libero a disposizione. Quasi sempre finiscono per fare altro. Nel terzo capitolo abbiamo già visto che Ramadan, l'ingegnere che sognava di occuparsi di scienza e tecnologia d'avanguardia, vi ha semplicemente rinunciato nel momento in cui ha capito di doversene stare lì a passare carte tutto il giorno. Piuttosto che dedicarsi a progetti scientifici di soppiatto, si è buttato sui film, sui romanzi e sulla storia dei movimenti sociali egiziani. È un classico. Faye, che aveva meditato di scrivere un pamphlet su «come conservare l'integrità dell'anima nei contesti aziendali», è tornata alla musica:

> Faye: La musicista frustrata che è in me ha trovato una modalità silenziosa per imparare la musica mentre ero incastrata alla mia scrivania aziendale. Ho studiato la musica classica indiana per un po' e ho assimilato un paio dei loro sistemi ritmici. L'approccio indiano è astratto, numerico e non scritto, perciò mi ha dato modo di esercitarmi silenziosamente e invisibilmente nella mia testa.
> Significa che posso improvvisare musica mentre sono bloccata in ufficio e anche registrare input dalla realtà circostante. Puoi trovare il ritmo nel ticchettio dell'orologio durante monotone riunioni che vanno per le lunghe o trasformare un numero di telefono in un verso poetico. Puoi tradurre le sillabe del gergo aziendale quasi in hip hop o interpretare le proporzioni dello schedario come una poliritmia. Farlo è stata una difesa contro un tedio complessivo che è superiore alle mie forze descrivere. Qualche mese fa ho anche tenuto una lezione ad alcuni amici sull'utilizzo dei giochi ritmici per alleviare la noia al lavoro, dimostrando come si possono trasformare certi aspetti di una noiosa riunione in un pezzo funk.

Lewis, che si descrive come «un finto promotore finanziario» per una società di consulenza di Boston, lavora a un'opera teatrale. Quando si è accorto che il suo ruolo in azienda era in sostanza privo di scopo, ha iniziato a perdere motivazione e di conseguenza la capacità di concentrarsi nell'una o due ore al giorno in cui effettivamente aveva da fare. Alla sua responsabile, pignola sul tempo e sulle apparenze ma piuttosto indifferente riguardo alla produttività, non sembrava importare che cosa facesse Lewis, purché non lasciasse l'ufficio prima di lei; tuttavia, quello che lui definisce il suo complesso di colpa da americano del Midwest lo ha spinto a inventarsi un modo per tirare avanti.

> Lewis: Per fortuna, ho una scrivania regolabile per lavorare in piedi e un sacco di tempo libero da insensatezze, anche se un po' tormentato dai sensi di colpa. Così, negli ultimi tre mesi, ho usato questo tempo per scrivere la mia prima opera teatrale. È strano, ma l'energia creativa è scaturita dalla necessità più che dal desiderio. Ho scoperto che, dopo aver rimuginato su una scena o un dialogo, sono di gran lunga più produttivo ed efficiente. Per fare i settanta minuti o giù di lì di lavoro effettivo che mi compete in una giornata, mi serviranno altre tre-quattro ore di scrittura creativa.

Faye e Lewis non rappresentano la norma. La lamentela più comune tra quanti sono costretti in uffici dove non fanno nulla tutto il giorno, infatti, è la difficoltà di impiegare diversamente il tempo in qualcosa per cui valga la pena. Si potrebbe pensare che lasciare milioni di giovani uomini e donne istruiti senza alcuna reale responsabilità lavorativa ma con accesso a internet – che almeno potenzialmente è un deposito di quasi tutto lo scibile umano e le conquiste culturali – possa dare origine a una sorta di rinascimento. Invece non è accaduto nulla che fosse neppure lontanamente simile. La situazione, al contrario, ha provocato una fioritura di social media (Facebook, YouTube, Instagram, Twitter); in sostanza tipi di media elettronici che si prestano a essere prodotti e consumati fingendo di fare altro. Sono convinto che sia questa la principale ragione dell'ascesa dei social, a maggior ragione se la si considera non solo alla luce dell'aumento dei lavori senza senso, ma anche della crescente privazione di senso dei veri lavori. Come abbiamo visto, le condizioni particolari variano molto da un'occupazione senza senso all'altra: alcuni lavoratori sono controllati incessantemente; da altri ci si aspetta che facciano un certo compito, ma per il resto sono più o meno lasciati a loro stessi; la maggior parte si trova in una via di mezzo. Anche nel migliore dei casi, però, la necessità di restare a disposizione e di spendere almeno parte delle proprie energie a guardarsi le spalle, a mettere su una maschera, a non sembrare mai troppo palesemente assorti in altro, l'impossibilità di collaborare appieno con i colleghi: tutto ciò si addice molto più a una cultura di videogiochi, di vaneggiamenti su YouTube, di meme e di polemiche su Twitter che, per esempio, ai complessi rock, alla poesia scritta sotto gli effetti della droga e al teatro sperimentale comparsi alla metà del secolo scorso. Ciò a cui stiamo assistendo è l'ascesa di forme di cultura popolare che gli impiegati d'ufficio possono produrre e consumare durante quei dispersi e furtivi frammenti di tempo a loro disposizione sul posto di lavoro, dove anche quando non hanno nulla da fare comunque non possono confessarlo apertamente.

Alcune testimonianze hanno deplorato il fatto che, in condizioni di insensatezza, semplicemente non è possibile dedicarsi alle forme tradizionali di espressione artistica. Padraigh, un irlandese diplomato all'accademia di belle arti che è stato spinto ad accettare un'occupazione priva di scopo presso una multinazionale tecnologica straniera per via delle complessità del welfare e del sistema fiscale del suo paese – che, a detta sua, rende praticamente impossibile diventare lavoratori autonomi a meno di essere già ricchi –, ha dovuto abbandonare la propria vocazione.

> Padraigh: Quello che però mi fa più male è che, al di fuori dell'ufficio, non sono più riuscito a dipingere, a seguire i miei impulsi creativi disegnando o schizzando idee sulla tela. Era una cosa che mi assorbiva parecchio finché ero disoccupato. Ma non mi faceva guadagnare. Così, adesso ho i soldi, ma non il tempo, l'energia e lo spazio mentale necessari per la creatività. [17]

Riesce ancora ad avere una vita politica, da anarchico determinato a distruggere il sistema economico che non gli consente di dedicarsi alla sua autentica vocazione. Intanto James, un assistente legale di New York, deve accontentarsi di gesti di protesta discreta: «Stando tutto il giorno in uno sterile ambiente d'ufficio, alla fine sono troppo intorpidito per fare altro se non consumare media in modo insensato» dice. «E ogni tanto, sì, mi sento un po' depresso per tutto questo: l'isolamento, la futilità, la stanchezza. Il mio unico, piccolo atto di ribellione consiste nell'indossare al lavoro tutti i giorni una spilletta con la stella nera e rossa: non hanno la più pallida idea di cosa sia!»

Infine, ecco uno psicologo britannico che, grazie alle riforme dell'istruzione superiore degli anni Novanta del primo ministro Tony Blair, è stato licenziato come insegnante e poi riassunto come «valutatore di progetti» per determinare le conseguenze provocate dal licenziamento degli insegnanti.

> Harry: A stupirmi è quanto sia incredibilmente difficile impiegare in altro modo il tempo per cui si viene pagati. Mi sarei sentito in colpa se avessi eluso il lavoro senza senso e, per esempio, nelle ore d'ufficio avessi provato invece a scrivere un romanzo. Mi sentivo obbligato a svolgere le attività previste dal mio contratto, anche se sapevo che erano totalmente futili.
> David: Sai, si tratta di una questione che continua a balzare fuori nelle testimonianze che ho letto: certe occupazioni che dovrebbero essere meravigliose, visto che ti pagano un sacco di soldi per fare poco o nulla, e dove spesso nemmeno pretendono che tu finga di lavorare, fanno comunque impazzire le persone, perché non riescono a trovare la maniera di incanalare tempo ed energia in qualcos'altro.
> Harry: Be', ecco un fatto a supporto della tua considerazione. Adesso sto lavorando come responsabile della formazione in un deposito di autobus. Niente di così entusiasmante, certo, ma è un'occupazione molto più significativa. E in realtà ora svolgo più lavoro da freelance per mio

piacere (scrivo racconti, articoli) di quanto facessi in quel ruolo senza senso e tutt'altro che impegnativo.
David: Forse hai trovato una soluzione!
Harry: Sì, è proprio interessante.

Utilizzare un lavoro senza senso per dedicarsi ad altri progetti non è dunque facile. Occorrono inventiva e determinazione per riprendersi il tempo – che prima è stato appiattito e omogeneizzato, dato che le ore lavorative tendono a trascorrere in quello che James chiama «uno sterile ambiente d'ufficio», poi è stato frammentato a caso in porzioni spesso inaspettatamente ampie – e impiegarlo per progetti che richiedono idee e creatività. Chi ci riesce ha già consumato una grande quantità delle sue (presumibilmente finite) energie creative solo per mettersi in condizione di usare il proprio tempo per qualcosa di più ambizioso dei meme di gattini. Non c'è niente di male nei meme di gattini – ne ho anche visti alcuni molto carini –, ma sarebbe bello pensare che la nostra gioventù abbia obiettivi più significativi.

Grosso modo, gli unici racconti che ho ricevuto da lavoratori convinti di aver in sostanza scongiurato la devastazione mentale causata dai lavori senza senso provenivano da coloro che erano stati in grado di limitare le giornate lavorative a una o due alla settimana. Inutile dire che ciò è estremamente difficile dal punto di vista logistico, e in genere impossibile per ragioni economiche o di carriera. Quella di Hannibal è una storia di successo in tal senso. Il lettore lo ricorderà come l'uomo che scrive rapporti senza senso per agenzie di marketing guadagnando fino a 12.000 sterline alla volta e che cerca di arginare questo lavoro dove possibile a un solo giorno alla settimana. Negli altri giorni si dedica a progetti che considera decisamente utili, ma che sa di non poter assolutamente finanziare da sé.

Hannibal: Uno dei progetti a cui sto lavorando è la creazione di un algoritmo per la diagnostica a basso costo di pazienti tubercolotici nei paesi in via di sviluppo. La tubercolosi è una delle maggiori cause di morte al mondo, che uccide un milione e mezzo di persone all'anno e contemporaneamente ne contagia otto milioni. La diagnosi è tuttora molto problematica, perciò se si riuscisse a perfezionare la cura anche solo dell'1% di quegli otto milioni di infetti, allora si potrebbe sperare di migliorare le vite di decine di migliaia di persone ogni anno. Stiamo già facendo la differenza. Questo lavoro è gratificante per tutti coloro che vi sono coinvolti. È stimolante dal punto di vista tecnico, implica la soluzione di problemi e la collaborazione in vista di un obiettivo superiore in cui crediamo tutti. È insomma l'antitesi del lavoro senza senso. Tuttavia si dimostra praticamente impossibile raccogliere soldi per farlo, se non in piccolissima quantità.

Anche dopo aver speso tempo ed energie a cercare di convincere diversi direttori sanitari che ci potrebbero essere lucrose ricadute di vario genere, è riuscito a raccogliere solo quanto bastava a ripagare le spese del progetto stesso, di sicuro non a sufficienza per offrire alcun genere di compenso a chi ci lavora, lui compreso. Quindi Hannibal si è ritrovato a scrivere insensate parole in libertà per i forum di marketing allo scopo di finanziare un progetto che di fatto salva vite umane.

> Hannibal: Quando ne ho l'opportunità, chiedo alla gente che lavora nelle relazioni pubbliche o per le multinazionali farmaceutiche che cosa pensa di questa situazione, e le reazioni sono interessanti. Se lo domando a persone di livello inferiore rispetto a me, immaginano subito che le sto sottoponendo a qualche test o che sto cercando di coglierle in fallo. Intendo forse spingerle ad ammettere che fanno qualcosa di inutile così da poter convincere il loro capo a licenziarle? Se chiedo invece a persone di livello superiore al mio che opinione hanno, di solito cominciano col dire qualcosa del tipo «benvenuto nel mondo reale», quasi io fossi un adolescente che ha mollato la scuola e deve ancora «arrivarci», riconoscendo di non poter stare a casa a giocare ai videogiochi e a fumare canne tutto il giorno. Devo ammettere che ho passato parecchio tempo a farlo da ragazzo, ma non sono più un adolescente. A dire il vero, di solito metto loro in conto un'enorme quantità di soldi per scrivere rapporti senza senso, perciò mi dico che giungerà anche per loro il momento in cui si domanderanno chi è realmente quello che «non ci arriva».

Hannibal è all'apice nel suo mestiere: è un ricercatore esperto che può muoversi con sicurezza nei corridoi del potere aziendale. Sa anche bene che nel mondo professionale recitare la parte è tutto: la forma vale sempre più della sostanza e, a quanto pare, lui è capace di interpretare il ruolo con consumato talento.[18] Quindi riesce a capire che le sue attività senza senso sono in qualche modo una truffa, dal momento che servono a coprire la realtà aziendale. Può però anche vedersi come una specie di Robin Hood dei nostri giorni in un mondo in cui, come dice lui, il semplice «fare qualcosa di utile è di per sé sovversivo».

Quello di Hannibal è il migliore dei casi. Altri si danno all'attivismo politico. Ciò può fare molto bene alla salute mentale e fisica del lavoratore,[19] e di solito è più facile da conciliare con la natura frammentaria del tempo d'ufficio – questo è vero, se non altro, per l'attivismo digitale – rispetto ad attività creative più convenzionali. Tuttavia la fatica psicologica ed emotiva necessaria per bilanciare interessi significativi e lavoro senza senso in molti casi è spaventosa. Ho già accennato ai problemi di salute correlati al lavoro di Nouri, che ha cominciato a stare sensibilmente meglio quando ha iniziato a occuparsi della sindacalizzazione del suo luogo di lavoro. Ciò ha richiesto una precisa disciplina mentale, certo, ma neppure lontanamente paragonabile a quella

necessaria per operare efficacemente in un contesto aziendale molto stressante e nel quale si sa che il proprio lavoro non ha alcun tipo di effetto.

> Nouri: Mi capitava di diventare letteralmente «matto» ad andare al lavoro. Dovevo mettere da parte «me» e trasformarmi nella cosa che può svolgere quel compito. In seguito mi serviva spesso un giorno intero per riprendermi; per ricordarmi chi sono. (Se non lo facevo, diventavo una persona aspra e critica con chi mi stava vicino nella vita privata, e andavo in collera per un nonnulla.)
> Quindi ho dovuto escogitare ogni sorta di tecnica mentale per rendere il mio impiego tollerabile. Le motivazioni più efficaci erano le scadenze e la rabbia. (Per esempio, immaginavo di essere stato offeso così da voler «fargliela vedere» con la mia mirabile produttività.) Ma, in conclusione, era difficile tenere assieme le diverse parti di me; le vecchie cose che sono coerenti con «me» sono ben presto andate fuori equilibrio.
> Viceversa, potevo stare alzato fino a tardi lavorando ore su problemi di organizzazione dei luoghi di lavoro, come insegnare ai colleghi in che modo negoziare, programmare, gestire progetti… Ero totalmente me stesso in quel caso. Immaginazione e logica andavano di concerto. Almeno finché non avevo allucinazioni e dovevo andare a dormire.

Anche Nouri ha sperimentato che lavorare su un progetto significativo è tutt'altra cosa. È vero, diversamente da Hannibal, non lavorava in collaborazione con una squadra, ma sentiva che anche il solo fatto di impegnarsi per un obiettivo più sensato gli consentiva di ricompattare un sé in frantumi. E alla fine è riuscito a trovare il germe di una comunità, quantomeno nella forma minima di un altro solitario organizzatore di luoghi di lavoro.

> Nouri: Ho cominciato a presentarmi alla gente dicendo che la programmazione era il mio impiego diurno, ma che la mia vera occupazione era quella di organizzatore di luoghi di lavoro. Il mio posto di lavoro finanziava il mio attivismo.
> Di recente ho conosciuto online qualcuno di molto simile a me; siamo diventati amici intimi e, dalla scorsa settimana, trovo molto più facile concentrarmi per lavorare. Penso che sia perché c'è qualcuno che mi capisce. Per tutti gli altri miei amici «stretti» sono un ascoltatore partecipe, una cassa di risonanza, poiché proprio non capiscono ciò che mi sta a cuore. I loro occhi si appannano quando parlo del mio attivismo.
> Ma anche adesso devo continuare a svuotare la mente per lavorare. Ascolto *Varðeldur* dei Sigur Rós, che mi ha mandato il mio nuovo amico. Poi entro in una specie di trance meditativa. Quando la canzone finisce, ho la mente vuota e riesco a portare a termine piuttosto facilmente la giornata di lavoro.

È sempre una buona idea concludere un capitolo cupo con una nota di riscatto, e queste storie sono appunto la dimostrazione che è possibile trovare scopo e significato anche nel peggiore lavoro senza senso. Chiariscono inoltre che per riuscirci bisogna darsi da fare parecchio. L'«arte di scansare fatica», come viene talvolta definita, può raggiungere alti livelli di maestria ed è persino celebrata in certe tradizioni della classe operaia, ma

per metterla in pratica sul serio serve qualcosa di reale a cui sottrarsi. In un vero lavoro senza senso spesso è del tutto incomprensibile che cosa si dovrebbe fare in realtà, che cosa si possa dire su quello che si fa o non si fa, a chi si possano fare richieste e quali richieste possano viceversa essere fatte, fino a che punto e in base a quali criteri si è tenuti a fingere di lavorare, e quale genere di cose è permesso o no fare in alternativa. È una condizione avvilente. Le ripercussioni sulla salute e sull'autostima sono spesso devastanti. Creatività e immaginazione si sbriciolano.

Compaiono di frequente dinamiche sadomasochistiche di potere. (Anzi, direi che si manifestano quasi sempre all'interno di situazioni gerarchiche sprovviste di scopo, a meno che non vengano fatti precisi sforzi per evitarlo, e a volte succede lo stesso, malgrado tali sforzi.) Non per nulla ho definito violenza spirituale quel che ne consegue. Questa violenza ha inciso sulla nostra cultura, sulle nostre mentalità e soprattutto sulla nostra gioventù. I giovani europei e nordamericani, in particolare, ma sempre più anche nel resto del mondo, vengono preparati psicologicamente ad avere occupazioni senza senso, addestrati a simulare di lavorare e spinti con diversi mezzi a fare lavori che praticamente nessuno considera sul serio funzionali a uno scopo sensato. [20]

Indagheremo nel Capitolo 5 come ciò sia potuto accadere e in che modo la presente situazione sia stata resa normale o addirittura incoraggiata. È necessario farlo perché si tratta di una vera e propria cicatrice che segna la nostra anima collettiva.

5. COME MAI I LAVORI SENZA SENSO STANNO PROLIFERANDO?

> Si narra che gli autoctoni delle isole di Scilly si siano guadagnati da vivere precariamente facendo l'uno il bucato dell'altro.
>
> Oscura battuta del XIX secolo

> Sopraggiungerà un paradiso borghese, in cui ognuno sarà libero di sfruttare, ma non ci sarà nessuno da sfruttare. Nel complesso, bisogna immaginare che sarà simile a quella città, di cui ho sentito parlare, i cui abitanti vivevano facendo l'uno il bucato dell'altro.
>
> William Morris, 1887

Nei precedenti capitoli mi sono limitato a descrivere le forme di impiego senza senso che bene o male sono sempre esistite – oppure che esistono da quando è comparso il capitalismo – e già così il problema è sufficientemente angosciante. Ma la situazione è perfino più catastrofica. C'è ragione di credere che il numero complessivo dei lavori senza senso e, ancor più, la percentuale totale delle occupazioni considerate senza senso da chi le svolge siano aumentati rapidamente in anni recenti in concomitanza con la continua crescita di insensatezza delle forme utili di impiego. In altre parole, questo libro non si occupa solo di un aspetto finora trascurato del mondo del lavoro, bensì di una vera e propria questione sociale. Le economie a livello globale diventano, sempre più, enormi motori della produzione di assurdità.

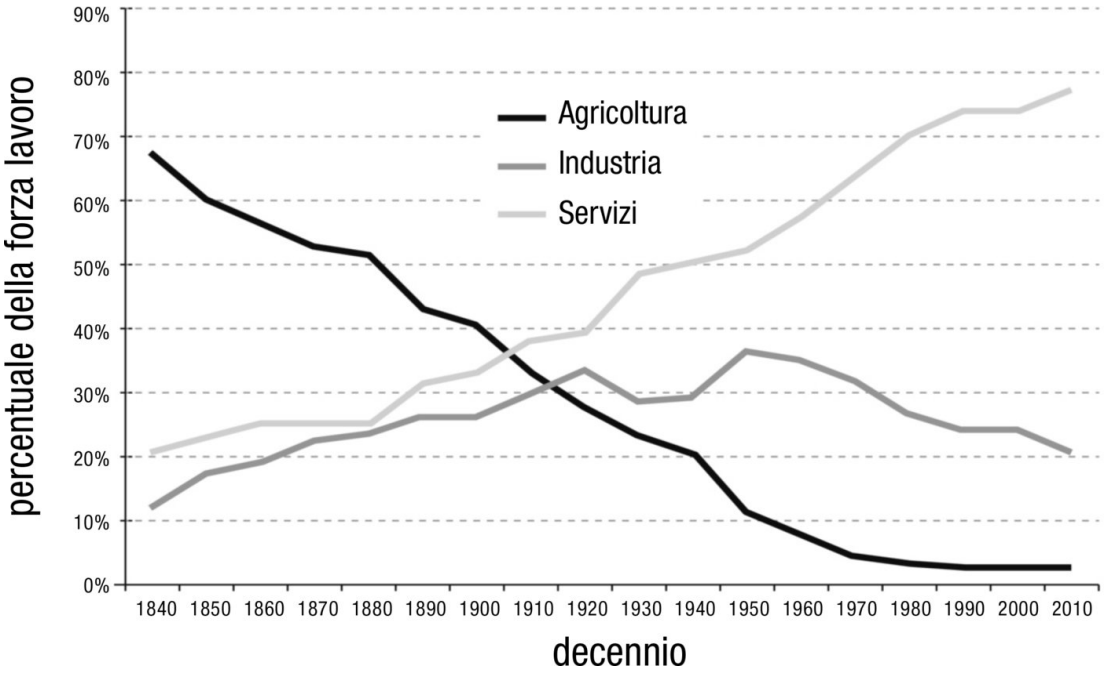
Come è successo? E come mai ha riscosso così scarsa attenzione pubblica? Uno dei motivi dello scarso riconoscimento di questo fenomeno, a mio parere, è che rappresenta precisamente quello che non dovrebbe accadere nel nostro attuale sistema economico: proprio come il fatto che moltissime persone si sentano tanto infelici all'idea di essere pagate per non fare nulla sfida i comuni presupposti sulla natura umana, così il fatto stesso che moltissime persone siano pagate per non fare nulla sfida anzitutto i nostri presupposti su come dovrebbero funzionare le economie di mercato. Per gran parte del XX secolo i regimi degli stati socialisti impegnati a realizzare la piena occupazione hanno creato lavori fittizi per una questione

di politica pubblica, mentre i loro rivali socialdemocratici in Europa e altrove erano se non altro collusi nel sovraccaricare di personale il settore pubblico o imprese private che lavoravano per lo stato, quando non istituivano essi stessi programmi di lavoro intenzionalmente pensati per far lavorare, quali la Works Progress Administration (WPA), come fecero gli Stati Uniti al culmine della grande depressione. Tutto questo avrebbe dovuto avere termine con il crollo del blocco sovietico e le riforme del mercato in tutto il mondo negli anni Novanta. Se in Unione Sovietica circolava la battuta: «Noi fingiamo di lavorare; loro fingono di pagarci», la nuova era neoliberale avrebbe dovuto essere tutta improntata invece all'efficienza. Tuttavia, se i modelli di occupazione hanno qualcosa da insegnarci, pare che ciò sia esattamente il contrario di quanto è accaduto dopo la caduta del Muro di Berlino nel 1989.

Quindi, in parte, il motivo per cui nessuno si è accorto di nulla è che la gente semplicemente si rifiutava di credere che il capitalismo *potesse* produrre risultati simili, anche se ciò significava ignorare la propria esperienza o quella dei propri amici e familiari quasi fosse qualcosa di bene o male anomalo.

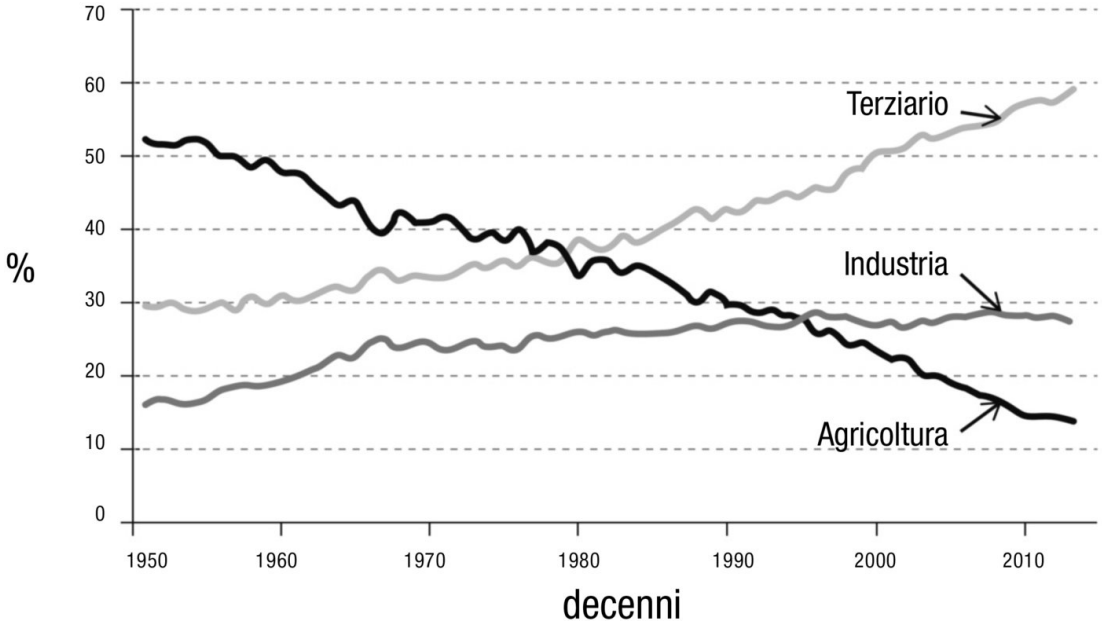
Un altro motivo per cui il fenomeno è potuto passare sopra le teste della gente è che abbiamo sviluppato una modalità di discussione dei cambiamenti nella natura dell'occupazione che in apparenza spiega bene quanto vediamo e sentiamo accadere intorno a noi, ma che in realtà è profondamente ingannevole. Mi riferisco all'ascesa di quella che viene definita «economia dei servizi», o terziario. A partire dagli anni Ottanta tutti i discorsi sui mutamenti nella struttura occupazionale dovevano iniziare con l'ammissione che la tendenza complessiva a livello globale, e in particolare nei paesi ricchi, era quella di un costante declino dell'agricoltura e dell'industria manifatturiera e di una costante crescita di qualcosa che prendeva il nome di «servizi». La Figura 2 è un esempio della tipica analisi di lungo periodo della forza lavoro negli Stati Uniti suddivisa in settori. [1]

Figura 2 - Distribuzione della forza lavoro per settore



Spesso si dà per scontato che il declino dell'industria manifatturiera – che, tra parentesi, non è decresciuta *così* tanto in termini di occupazione negli Stati Uniti, essendo tornata, nel 2010, più o meno ai livelli degli inizi della guerra civile – abbia voluto dire soltanto che le fabbriche venivano delocalizzate in paesi più poveri. Questo, in una certa misura, è senz'altro vero, ma è interessante osservare che si possono riscontrare le stesse tendenze generali nella composizione dell'occupazione anche nei paesi in cui sono stati esportati i lavori in fabbrica. La Figura 3, per esempio, mostra l'India.

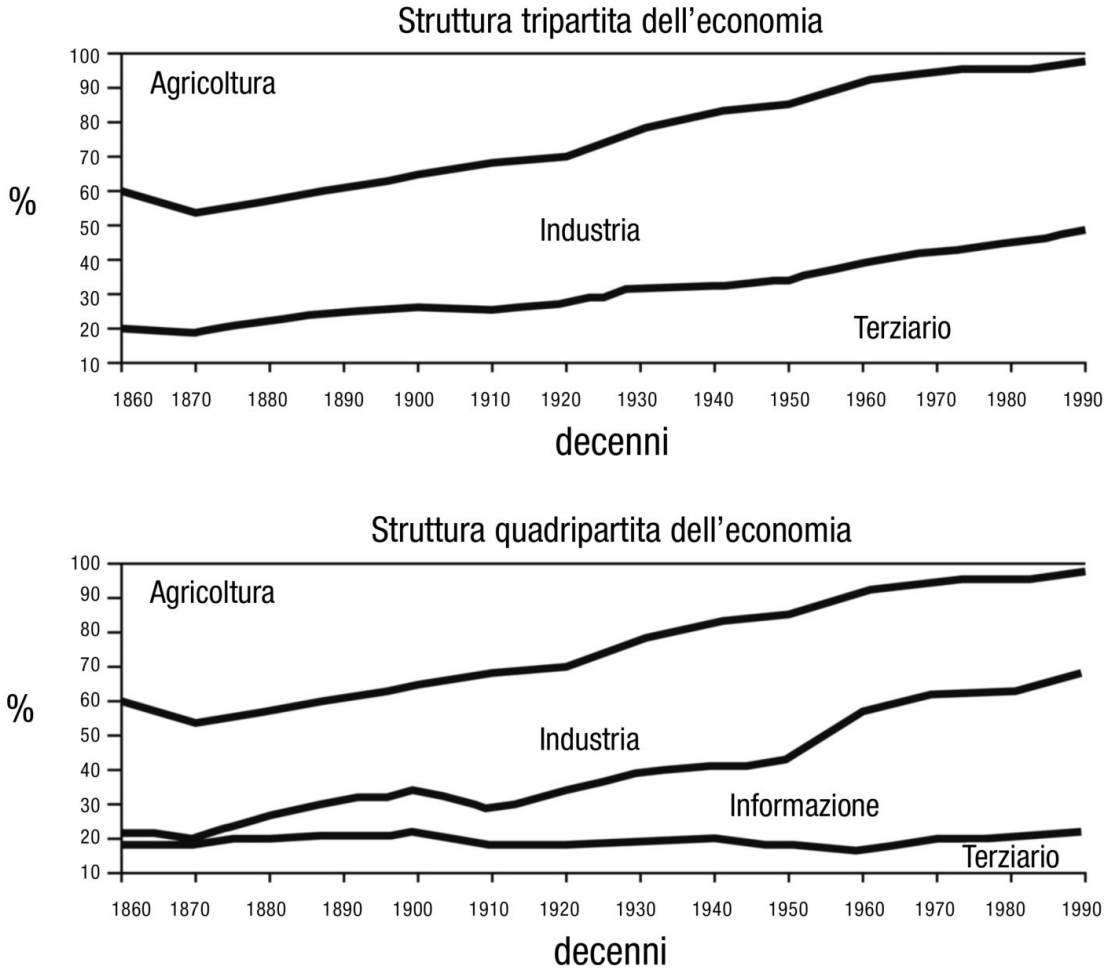
Figura 3 - Contributo del settore al PIL (%) in India



L’occupazione nell’industria è rimasta costante o è leggermente cresciuta, ma per il resto il quadro non è molto differente.

Il vero problema qui è il concetto stesso di «economia dei servizi». C’è un motivo se metto l’espressione tra virgolette. Quando si dice che l’economia di un paese è dominata dal settore dei servizi, se ne ricava l’impressione che i cittadini di quel paese si mantengano principalmente servendosi l’un l’altro latte macchiato o stirandosi l’un l’altro gli short. È evidente che non è questa la realtà. Allora cos’altro potrebbero fare? Quando gli economisti parlano di settore terziario avanzato, o quaternario (quello che viene dopo agricoltura, industria manifatturiera e fornitura di servizi), in genere lo definiscono FIRE (*finance, insurance and real estate*: finanza, assicurazioni e proprietà immobiliare). Nel 1992, però, Robert Taylor, un biblioteconomo, ha suggerito che sarebbe stato più utile definirlo settore dell’informazione. I risultati furono rivelatori (vedi Figura 4).

Figura 4 - Informazione come componente dell’economia



Come possiamo vedere, anche nel 1990 la percentuale della forza lavoro costituta da veri e propri camerieri, barbieri, commessi e simili era in realtà piuttosto piccola. Si dimostrava inoltre notevolmente stabile nel tempo, restando per oltre un secolo al 20% circa. La grande maggioranza degli altri lavoratori compresi nel settore dei servizi erano in realtà amministratori, consulenti, personale impiegatizio e amministrativo, professionisti di IT e simili. Ed era questa, oltretutto, la parte dei servizi che stava di fatto crescendo – in modo alquanto impressionante dagli anni Cinquanta in poi. Anche se finora nessuno, a quanto ne so, ha approfondito questa particolare segmentazione, la percentuale dei lavori dell’informazione era in rapida ascesa già nella seconda metà del XX secolo. Pare ragionevole concludere che tale tendenza sia proseguita e che la mole di nuovi lavori nei servizi aggiuntisi all’economia fosse in realtà di questo tipo.

Si tratta, naturalmente, proprio dell'area in cui i lavori senza senso proliferano. È evidente che non tutti i lavoratori dell'informazione ritengono di essere impiegati in occupazioni senza senso (la categoria di Taylor comprende scienziati, insegnanti e bibliotecari), né tutti coloro che credono di svolgere lavori senza senso sono lavoratori dell'informazione; ma se dobbiamo prestare fede alle nostre indagini, risulta chiaro che la maggioranza di quelli classificati come lavoratori dell'informazione ha la sensazione che la scomparsa dei loro ruoli non comporterebbe la benché minima differenza per il mondo.

Credo che sia importante sottolinearlo, perché, malgrado la mancanza di dati statistici, si è discusso molto sin dagli anni Novanta della crescita dei lavori orientati all'informazione e del loro più generale effetto sulla società. Alcuni, come l'ex segretario del Lavoro statunitense Robert Reich, hanno parlato di ascesa di un nuovo ceto medio esperto di tecnologia, costituito da «analisti di simboli», che minaccia di aggiudicarsi tutti i benefici della crescita lasciando languire in povertà le classi operaie vecchio stile; altri hanno parlato di «lavoratori della conoscenza» e di «società dell'informazione»; alcuni marxisti si sono inoltre convinti che il nuovo centro della creazione di valore fossero certe nuove forme del cosiddetto «lavoro immateriale» – basato su marketing, intrattenimento ed economia digitale, ma con incursioni anche nelle nostre vite quotidiane sempre più sature di brand e soddisfatte dell'iPhone –, sino al punto di profetizzare una finale rivolta del proletariato digitale.[2] Quasi tutti hanno dato per scontato che l'ascesa di questi lavori avesse a che fare con quella del capitale finanziario, benché non ci fosse consenso sul come. Sembrava semplicemente logico che, proprio come i profitti di Wall Street derivavano sempre meno dalle imprese dedite al commercio o alla manifattura e sempre più dal debito, dalla speculazione e dalla creazione di complessi strumenti finanziari, allo stesso modo una percentuale via via crescente di lavoratori si guadagnasse da vivere maneggiando astrazioni simili.

Di questi tempi è difficile riportare alla memoria l'aura quasi mistica che circondava il settore finanziario negli anni che hanno preceduto il 2008. I mediatori finanziari erano riusciti a persuadere l'opinione pubblica – e non solo questa, ma anche i teorici sociali (lo ricordo bene) – che, grazie a strumenti come le obbligazioni garantite da debito (CDO) e algoritmi di transazioni ad alta frequenza così complessi da poter essere compresi solo da astrofisici, avevano trovato, come moderni alchimisti, il modo di estrarre

valore praticamente dal nulla con mezzi che altri neanche tentavano di capire. Poi, naturalmente, c'è stata la crisi ed è venuto fuori che la maggior parte di quegli strumenti erano truffe, alcune nemmeno troppo sofisticate.

In un certo senso si potrebbe dire che l'intero settore finanziario sia una specie di truffa, visto che si presenta in grossa misura come quello che indirizza gli investimenti verso opportunità di profitto nel commercio e nell'industria, mentre in realtà lo fa ben poco. L'enorme mole dei suoi profitti proviene dalla collusione con i governi nel creare, e poi contrattare e manipolare, varie forme di debito. La mia tesi in questo libro è semplicemente che, proprio come molto di quanto fa il settore finanziario è sostanzialmente fumo negli occhi, così lo è anche la maggior parte dei lavori nel settore dell'informazione che ne hanno accompagnato l'ascesa.

Qui però torniamo alla domanda già sollevata nel precedente capitolo: se ci sono truffe, chi esattamente sta truffando chi?

Una breve digressione sulla causalità e sulla natura della spiegazione sociologica

In questo capitolo intendo occuparmi, quindi, dell'ascesa dei lavori senza senso e suggerire alcune delle ragioni per cui ciò sta avvenendo.

Certo, già prima, in particolare nel Capitolo 2, abbiamo considerato alcune delle cause più immediate della creazione di occupazione inutile: manager il cui prestigio si definisce in base al numero totale di assistenti amministrativi e sottoposti; strane dinamiche burocratico-aziendali; cattiva gestione; scarso flusso di informazione. Sono tutti fattori importanti per comprendere il fenomeno nel suo complesso, ma non lo spiegano sino in fondo. La domanda ancora da porsi è: perché era più probabile che dinamiche organizzative tanto dannose si verificassero nel 2015 anziché nel 1915, per dire, o nel 1955? C'è stato forse un cambiamento nella cultura dell'organizzazione, o si tratta di qualcosa di più profondo: forse un cambiamento nella nostra stessa concezione del lavoro?

Qui ci troviamo di fronte a un classico problema di teoria sociale: quello dei nessi di causalità. Qualsiasi evento nel mondo reale può venire spiegato con innumerevoli motivi diversi, che a loro volta possono essere suddivisi in differenti tipi di ragioni. Se cado nella buca di un tombino, si potrebbe attribuire la colpa alla mia distrazione; ma se scopriamo che c'è stato un improvviso incremento statistico del numero di persone che cadono nei

tombini in una certa città, occorre cercare un altro genere di spiegazione: bisogna capire come mai i tassi complessivi di distrazione lì crescono oppure, più verosimilmente, come mai più tombini vengono lasciati aperti. Si tratta di un esempio volutamente bizzarro, ma consideriamone ora uno più serio.

Alla fine del precedente capitolo Meena ha osservato che, se molte delle persone che finiscono per diventare senzatetto hanno una storia di dipendenza da alcol o droghe, o qualche altro personale punto debole, in molte altre circostanze si tratta di adolescenti abbandonati dai genitori, veterani di guerra con sindrome da stress post-traumatico e donne in fuga dalla violenza domestica. È fuor di dubbio che se doveste prendere a caso una persona che dorme in strada o in un rifugio e ne esaminaste la storia, trovereste una convergenza di diversi fattori, combinata di solito con una buona dose di pura e semplice sfortuna.

Di nessuno, quindi, si può dire che dorma in strada soltanto perché moralmente colpevole; ma anche se tutti quelli che dormono in strada lo fossero davvero, è improbabile che servirebbe granché a spiegare l'aumento o la diminuzione del numero dei senzatetto nei vari decenni, oppure la variazione dei tassi di senzatetto da paese a paese a seconda del momento. È un punto fondamentale. Provate quindi a considerare la questione in senso inverso: i moralisti di tutte le epoche tendono a sostenere che i poveri sono tali per la loro condotta immorale; ci viene spesso ricordato, infatti, che è facile trovare esempi di gente nata povera ma poi diventata ricca grazie all'autentico coraggio, alla determinazione e allo spirito imprenditoriale. Chiaramente, dunque, i poveri restano tali perché non hanno fatto lo sforzo che *avrebbero* potuto fare. Sembra una tesi convincente se si prendono in considerazione solo gli individui; pare esserlo molto meno se si comparano i dati statistici e si vede come i tassi di mobilità sociale verso l'alto oscillino sensibilmente nel tempo. I poveri d'America avevano forse meno voglia di impegnarsi durante gli anni Trenta che nei decenni precedenti? O poteva c'entrare in qualche modo la grande depressione? Ancora più arduo è affidarsi a un approccio esclusivamente morale se si considera inoltre che i tassi di mobilità variano nettamente anche da paese a paese. Un bambino nato da genitori di mezzi modesti in Svezia ha molte più possibilità di diventare un adulto benestante rispetto a un coetaneo povero negli Stati Uniti. Bisogna dedurne che gli svedesi nel

loro complesso hanno più coraggio e spirito imprenditoriale degli americani?

Dubito che la maggior parte dei moralisti conservatori contemporanei vorrebbe sostenere una cosa del genere.

Occorre, allora, andare in cerca di un'altra spiegazione: l'accesso all'educazione, per esempio, o il fatto che i bambini svedesi più poveri sono comunque meno poveri dei loro corrispettivi americani.[3] Ciò non vuol dire che le qualità personali non aiutino a spiegare perché *alcuni* bambini poveri svedesi ce la fanno e altri no. Ma si tratta di problemi diversi e di differenti livelli di analisi. La questione del perché vince un giocatore piuttosto che un altro non è uguale alla questione che riguarda la difficoltà del gioco.

* * *

Una terza questione potrebbe essere questa: perché la gente sta al gioco, tanto per cominciare. Allo stesso modo, in casi come questi, in cui si osserva un ampio quadro di cambiamento sociale, come appunto quello della crescita dei lavori senza senso, direi che abbiamo in realtà bisogno di considerare non due ma tre livelli di spiegazione, ossia: 1) le ragioni particolari per cui un dato individuo finisce per diventare senzatetto; 2) le più vaste forze economiche e sociali che provocano l'aumento del numero dei senzatetto (per esempio, un rialzo degli affitti o mutamenti nella struttura della famiglia); e infine 3) i motivi per cui nessuno è intervenuto. Quest'ultimo livello lo potremmo definire politico e culturale; è quello che più facilmente viene trascurato perché spesso ha a che vedere appunto con cose che le persone *non* stanno facendo. Ricordo bene la mia prima discussione sul fenomeno dei senzatetto negli Stati Uniti con alcuni amici in Madagascar, che rimasero esterrefatti nello scoprire che nel più ricco e potente paese sulla terra c'era gente che dormiva in strada. «Ma gli americani non si vergognano?» mi chiese uno di loro. «Sono talmente ricchi! Non importa loro sapere che qualcun altro nel mondo la considererà una vergogna nazionale?»

Ho dovuto ammettere che era una buona domanda. Come mai gli americani *non* vedevano nella gente che dorme in strada una vergogna nazionale? In determinate epoche della storia degli Stati Uniti l'avrebbero fatto senz'altro. Se un gran numero di persone avesse vissuto in strada nelle principali città negli anni Venti dell'Ottocento o perfino negli anni Quaranta del Novecento, si sarebbero levate proteste e si sarebbe agito in qualche

modo. Magari non sarebbe stata un'azione molto simpatica: in certi periodi, avrebbe probabilmente significato radunare i vagabondi per sistemarli in case di lavoro contro la mendicità (*workhouses*); in altri momenti, avrebbe potuto comportare l'edificazione di case popolari; ma qualunque fosse la soluzione non sarebbero stati lasciati a languire in scatole di cartone lungo le strade. Dagli anni Ottanta in poi, era probabile che lo stesso americano non reagisse più con sdegno vedendo a che punto erano arrivate le condizioni sociali, bensì facendo ricorso alle spiegazioni del primo livello, solo per giungere alla conclusione che la condizione di senzatetto non è che l'inevitabile risultato della debolezza umana. Gli esseri umani sono creature volubili, lo sono sempre stati. Non c'è niente che si possa fare per cambiare tale realtà.[4]

Perciò calco l'accento sul fatto che il terzo livello è insieme politico e culturale: concerne alcuni presupposti fondamentali riguardo a chi siano le persone, che cosa ci si possa aspettare da loro e che cosa possano legittimamente richiedere l'una dall'altra. Queste supposizioni, a loro volta, hanno un'enorme influenza sulla definizione di cosa vada considerato un problema politico e cosa no. Non intendo dire che la mentalità comune sia l'unico fattore in gioco, visto che le autorità politiche spesso ignorano la volontà dei cittadini. I sondaggi indicano regolarmente che due terzi all'incirca degli americani sono a favore di un sistema sanitario nazionale, ma nessun partito politico l'ha mai sostenuto; i sondaggi mostrano anche che la maggior parte dei britannici è favorevole al ripristino della pena di morte, ma nessuno dei principali partiti politici ha fatto sua la proposta.[5] Tuttavia, il più generale clima culturale è senza dubbio un fattore incisivo.

* * *

Nel caso dei lavori senza senso, ciò significa che le domande da fare sono tre.

1. A livello individuale, perché le persone accettano e sopportano i loro lavori senza senso?

2. A livello sociale ed economico, quali sono le più ampie forze che hanno fatto proliferare i lavori senza senso?

3. A livello culturale e politico, perché l'insensatezza dell'economia non è considerata un problema sociale, e perché nessuno ha fatto niente in proposito?[6]

Gran parte della confusione attorno al dibattito sui problemi sociali in generale si può ricondurre al fatto che la gente di norma ritiene queste differenti spiegazioni alternative anziché considerarle fattori che agiscono in concomitanza. Per esempio, a volte c'è chi mi dice che qualsiasi tentativo di spiegare in termini politici i lavori senza senso è mal impostato; insiste che quei lavori esistono perché la gente ha bisogno di soldi, come se questo pensiero non mi fosse mai passato per la mente. La valutazione delle motivazioni personali di chi accetta quei lavori viene dunque considerata alternativa al domandarsi come mai tanta gente si ritrova nella condizione di guadagnare qualcosa solo facendo quei lavori, tanto per cominciare.

A livello culturale e politico va anche peggio. Con un tacito accordo nella buona società si è arrivati a dire che è possibile attribuire motivazioni alla gente solo riferendosi al piano individuale. Di conseguenza ogni ipotesi sul fatto che i potenti possano fare qualcosa che non dicono di fare, o anche che facciano quello che vengono visti fare pubblicamente per ragioni diverse da quelle che dicono, viene immediatamente stigmatizzata come «paranoica teoria del complotto» da respingere all'istante. Quindi suggerire che possa non essere nell'interesse di certi politici «sceriffi» o di alcuni fornitori di servizi sociali darsi da fare per risolvere le cause sottostanti del fenomeno dei senzatetto viene considerato alla stessa stregua del sostenere che il problema dei senzatetto in sé esiste solo a causa delle macchinazioni di qualche setta segreta; oppure che il sistema bancario è gestito da serpi.

Vari appunti sul ruolo del governo nella creazione e nella conservazione dei lavori senza senso

Questo è un tema rilevante perché mi hanno abbondantemente accusato di aver fatto un discorso da pazzi quando, nel saggio originale del 2013 sui lavori senza senso, ho ipotizzato che, se anche la nostra attuale organizzazione del lavoro non è mai stata progettata consapevolmente in tal modo, un motivo per cui poi le è stato permesso di sussistere è che ha conseguenze di fatto piuttosto convenienti dal punto di vista politico per chi sta al potere. Questo capitolo avrà quindi il compito, tra l'altro, di chiarire alcune questioni in proposito.

L'ingegneria sociale esiste. Il regime dei lavori per far lavorare che esisteva nell'Unione Sovietica o nella Cina comunista, per esempio, era stato creato dall'alto, dalle consapevoli politiche governative della piena

occupazione. Ciò è fuori discussione da ogni punto di vista. Praticamente chiunque ammette che le cose stanno così. Eppure risulta difficile credere che qualcuno al Cremlino o nella Grande Sala del Popolo abbia effettivamente emesso una direttiva del tipo: «Io con il presente atto ordino a tutti i funzionari di inventarsi lavori superflui fino alla completa eliminazione della disoccupazione».

Il motivo per cui nessun ordine del genere è stato dato è che non ce n'era bisogno. La politica parlava da sé. Nella misura in cui non si dice: «Puntate alla piena occupazione, ma non create lavori a meno che non siano conformi ai seguenti criteri» – e si chiarisce che si sarà molto pignoli nella verifica che quei criteri siano stati rispettati –, allora si può star sicuri di quali saranno i risultati. I funzionari locali faranno quel che devono fare.

Non mi risulta che direttive centrali di questo tipo siano mai state emanate nei regimi capitalisti, tuttavia è vero che, almeno dalla seconda guerra mondiale, tutte le politiche economiche si sono fondate sull'idea della piena occupazione. Ora, ci sono buoni motivi per credere che la maggior parte dei decisori politici in realtà non intenda realizzare fino in fondo questo ideale, dato che una piena occupazione vera e propria significherebbe un'eccessiva «spinta al rialzo dei salari». Pare che Marx avesse ragione quando sosteneva che deve esistere un «esercito industriale di riserva» formato da disoccupati per far funzionare il capitalismo come dovrebbe.[7] Resta comunque il fatto che «più lavoro» è il solo slogan politico su cui destra e sinistra si trovano sempre d'accordo.[8] L'unica differenza concerne gli strumenti più opportuni per conseguire l'obiettivo. Non succede però mai che gli striscioni sollevati a una manifestazione sindacale con la richiesta di lavoro specifichino anche che quel lavoro deve avere uno scopo utile. Si dà semplicemente per scontato che lo avrà; il che, ovviamente, vuol dire che spesso non sarà così. Allo stesso modo, quando i politici di destra invocano tagli delle tasse per lasciare più soldi nelle mani dei «creatori di posti di lavoro», non precisano mai se quei posti di lavoro serviranno a qualcosa; si suppone soltanto che, visto che li ha prodotti il mercato, serviranno senz'altro a qualcosa. In un contesto di questo tipo, si potrebbe dire che su quanti gestiscono l'economia viene esercitata una pressione politica simile a quella delle direttive un tempo emanate dal Cremlino, con la differenza che la fonte delle direttive ora è più diffusa e in gran parte si trova nel settore privato.

Infine, come ho fatto notare, c'è il livello delle politiche pubbliche consapevoli. Un funzionario sovietico che emette un documento di programmazione oppure un politico americano che chiede la creazione di posti di lavoro potrebbero non sapere bene quali siano i potenziali effetti delle loro azioni. Tuttavia, una volta creata una situazione, anche se si tratta di un involontario effetto collaterale, ci si aspetta che i politici tengano conto delle sue più vaste implicazioni politiche quando decidono che cosa fare in proposito, sempre che qualcosa facciano.

Significa che i rappresentanti della classe politica potrebbero di fatto colludere nel mantenimento di occupazioni inutili? Può sembrare un'affermazione ardita, addirittura un discorso complottistico, ma considerate quanto segue, tratto da un'intervista con il presidente degli Stati Uniti Barack Obama in cui espone alcune delle ragioni per cui, diversamente da quello che desiderava l'elettorato, ha preferito conservare come sistema di assicurazione sanitaria quello privato e a scopo di lucro in America.

> «Non ragiono in termini ideologici. Non l'ho mai fatto» ha detto Obama, parlando del tema della sanità. «Chiunque sostenga l'assistenza sanitaria per il singolo pagante dice: "Pensate a quanti soldi potremmo risparmiare di assicurazione e pratiche burocratiche". Ciò rappresenta un milione, due milioni, tre milioni di posti di lavoro [ricoperti da] persone che lavorano per assicurazioni come Blue Cross Blue Shield o Kaiser o altre. Che cosa ne facciamo di loro? Come li possiamo impiegare?» [9]

Esorterei il lettore a riflettere su questo passaggio perché potrebbe essere la pistola fumante. Che cosa sta dicendo Obama? Ammette che milioni di posti di lavoro nelle compagnie assicurative sanitarie come Kaiser o Blu Cross sono superflui. Riconosce inoltre che il sistema sanitario pubblico sarebbe più efficiente dell'attuale sistema di mercato, dal momento che ridurrebbe le pratiche burocratiche non necessarie e la duplicazione del lavoro da parte di decine di imprese private in concorrenza tra loro. Però dice anche che non sarebbe auspicabile proprio per questa ragione. Insiste che un motivo per mantenere il sistema esistente è appunto la sua inefficienza, dato che è meglio conservare milioni di impieghi d'ufficio in sostanza inutili piuttosto che mettersi a cercare qualcos'altro da far fare ai passacarte. [10]

Quindi, ecco il più potente uomo del mondo in quel momento che riflette pubblicamente sul merito della legge che porta la sua firma e

ribadisce che un fattore importante che caratterizza la legislatura è la preservazione dei lavori senza senso.[11]

Che una cultura politica in cui la «creazione di lavoro» è tutto produca risultati di questo tipo non dovrebbe sorprendere (anche se, per qualche ragione, viene trattato in realtà come un fatto sorprendente); ma in sé non basta a spiegare le dinamiche economiche e sociali per cui questi lavori sono sorti in primo luogo. Nel resto del capitolo prenderemo in considerazione tali dinamiche, per poi tornare brevemente al ruolo dello stato.

A proposito di certe false spiegazioni sull'incremento dei lavori senza senso

Per poter definire che cosa è realmente accaduto, sarà prima necessario sgombrare il campo da alcune spiegazioni piuttosto diffuse, benché mal concepite, riguardo all'incremento di un'occupazione apparentemente priva di scopo, che vengono spesso proposte dai cultori del mercato. Siccome libertari (*libertarians*), «anarco-capitalisti», fanatici di Ayn Rand o Friedrich von Hayek e simili sono assidui frequentatori dei più popolari forum economici, e siccome questi cultori del mercato sono sostenitori dell'idea che l'economia di mercato non potrebbe, per definizione, creare lavori che non servono a nulla,[12] si sentono molto spesso ripetere ragionamenti del genere. Tanto vale dunque affrontarli ora.[13]

Di base questi ragionamenti ricadono in due grosse tipologie. I rappresentanti di entrambe sono ben contenti di riconoscere che almeno una parte di coloro che ritengono di avere lavori senza scopo nel settore pubblico ha ragione. Tuttavia, secondo il primo gruppo, quelli che nutrono idee analoghe nel settore privato hanno invece torto. Visto che aziende in concorrenza tra loro non pagherebbero mai dei lavoratori per non far nulla, i loro lavori devono avere una qualche utilità, anche se essi non la comprendono.

Il secondo gruppo ammette l'esistenza di lavori inutili nel settore privato, e anche la loro proliferazione, però insiste a dire che i lavori senza senso del settore privato devono essere per forza una conseguenza dell'interferenza del governo.

Un perfetto esempio del primo tipo di ragionamento è comparso sull'«Economist», un giorno e mezzo dopo la pubblicazione del mio saggio

originario sui «lavori del cavolo» del 2013.[14] Presentava tutte le pecche di un lavoro fatto di fretta,[15] ma che un baluardo dell'ortodossia del libero mercato come questa rivista sentisse l'urgenza di replicare quasi subito dimostra che i redattori sapevano riconoscere una minaccia ideologica. Hanno riassunto la loro argomentazione in questo modo:

> Nell'ultimo secolo l'economia mondiale è diventata sempre più complessa. Sono più complessi i beni forniti; sono più complesse le filiere che li producono; sono più complessi i sistemi per metterli sul mercato, venderli e distribuirli; sono più complessi gli strumenti per finanziarli, e così via. La complessità è ciò che ci rende ricchi, ma si fa un'enorme fatica a governarla. Potrei dire che per gestirla tutta sarebbero necessarie squadre di non specialisti – ossia manager artigiani che si occupano del sistema dalla fase di progettazione fino alle telefonate del servizio clienti –, ma in tal modo una simile complessità non sarebbe economicamente sostenibile (proprio come la diffusione di automobili economiche sarebbe stata impossibile in un mondo in cui squadre di meccanici non specializzati producevano una macchina alla volta).
>
> No, il modo più efficiente per fare le cose è suddividere le attività in molti singoli compiti diversi, con un grado elevatissimo di specializzazione. Così si finisce per avere l'equivalente impiegatizio della ripetuta applicazione del tasto A al telaio B: muovere carte, gestire le minuzie delle filiere e così via. Il frazionamento può far apparire i singoli compiti privi di senso, dato che molti lavoratori alla fine svolgono mansioni estremamente lontane dal punto terminale del processo; sono finiti i tempi in cui il minerale di ferro entrava da una porta e l'automobile usciva da un'altra. Ma l'idea resta la stessa.

In altre parole, l'autore[16] afferma che, quando parliamo di «lavori senza senso», in realtà ci riferiamo soltanto alla versione postindustriale degli operai della catena di montaggio, quelli con il non invidiabile destino di dover svolgere compiti ripetitivi, ipnoticamente monotoni ma comunque indispensabili per gestire processi di produzione via via più complessi. Per quanto i robot rimpiazzino gli operai in fabbrica, i soli lavori rimasti sono sempre più da operai. (Questa posizione a volte si combina con un'argomentazione alquanto paternalistica sulla presunzione: se così tante persone considerano i propri lavori inutili, dipende in realtà dal fatto che la forza lavoro istruita di oggi è piena di laureati in filosofia o letteratura del rinascimento che credono di essere tagliati per qualcosa di meglio e ritengono indegno per loro diventare il semplice ingranaggio di una macchina amministrativa.)

Non credo di dovermi davvero dilungare sulla seconda argomentazione, poiché è probabile che il lettore si sia già imbattuto migliaia di volte in qualche sua variante. Chiunque sia convinto sul serio del magico potere del mercato si ostinerà a ribadire che qualsiasi problema, qualsiasi ingiustizia, qualsiasi assurdità apparentemente prodotti dal mercato siano in realtà frutto di un'interferenza del governo. Non può che essere così perché il

mercato è libertà e la libertà è sempre un bene. Metterlo in questi termini può apparire caricaturale, ma ho incontrato libertari pronti a dirlo, quasi con le stesse identiche parole.[17] Ovviamente il problema di ragionamenti del genere è che sono circolari; non possono essere confutati. Dal momento che tutti i sistemi di mercato attualmente esistenti sono in qualche misura regolamentati dallo stato, è facile dire che qualunque risultato piaccia (per esempio, alti livelli di ricchezza complessiva) è effetto dei meccanismi del mercato e che qualunque caratteristica dispiaccia (per esempio, alti livelli di povertà complessiva) deriva in realtà dall'interferenza del governo nel funzionamento del mercato, e quindi è facile far ricadere l'onere della prova su chi intenda sostenere il contrario. Non è necessaria alcuna reale dimostrazione a favore di questa posizione perché in pratica è una professione di fede.[18]

Ora, detto ciò, mi tocca precisare che non sto affermando che la regolamentazione del governo *non* abbia alcun ruolo nella creazione di lavori senza senso (soprattutto nella varietà del barracaselle): chiaramente ce l'ha. Come abbiamo già visto, ci sono interi settori, quali la conformità normativa delle aziende, che non esisterebbero proprio se non fosse per la regolamentazione pubblica. Ma il discorso qui non è se tali regole costituiscano una delle cause della crescita dei lavori senza senso, bensì se ne siano la causa principale o, addirittura, l'unica.

Per riassumere, allora, abbiamo due ragionamenti: da una parte, la globalizzazione ha reso il processo di produzione talmente complesso che abbiamo bisogno di un numero di impiegati sempre maggiore per amministrarlo, quindi non si tratta di lavori senza senso; dall'altra, se molti di questi sono sicuramente lavori senza senso, esistono però perché l'aumento della regolamentazione governativa non solo ha creato un'espansione crescente del numero di burocrati inutili, ma ha anche costretto le aziende a impiegare eserciti di barracaselle per tenerli a bada.

Entrambi i ragionamenti sono sbagliati, e credo che basti un esempio per confutarli tutt'e due. Prendiamo il caso delle università private negli Stati Uniti. Riportiamo due tabelle, prese dal libro di Benjamin Ginsberg, *The Fall of the Faculty*, sul ricambio nell'amministrazione delle accademie americane, che ci dice molto di quanto ci occorre sapere. La prima mostra la crescita delle quote di amministratori e del loro personale nelle università statunitensi in generale. Nei trent'anni presi in considerazione, un periodo durante il quale le tasse universitarie sono andate alle stelle, il numero totale

di docenti rispetto agli studenti è rimasto in larga misura costante (anzi, il periodo si è concluso con un po' meno docenti in proporzione rispetto a prima). Allo stesso tempo il numero di amministratori e, soprattutto, di personale amministrativo si è gonfiato fino a un livello senza precedenti (vedi Tabella 1).

Tabella 1 - Cambiamenti nell'offerta e nella domanda di servizi amministrativi, 1985-2005

Personale	+240%
Amministratori	+85%
Studenti iscritti	+56%
Facoltà	+50%
Numero di istituti che rilasciano diplomi universitari	+50%
Numero di lauree di primo livello	+47%

Fonte: Calcoli del National Center for Education Statistics (NCES), in Digest, 2006.

Questo è successo forse perché il processo di «produzione» – che, in tal caso, presumibilmente significa insegnare, leggere, scrivere e fare ricerca – è diventato due o tre volte più complesso tra il 1985 e il 2005 e perciò richiede ora un piccolo esercito di impiegati d'ufficio per amministrarlo? [19] Evidentemente no. Qui posso parlare per esperienza personale. Certo, le cose sono cambiate un po' da quando ero all'università negli anni Ottanta: adesso ci si aspetta che i professori forniscano presentazioni in PowerPoint invece di scrivere sulle lavagne; si fa un uso maggiore di blog per le lezioni, di pagine Moodle e così via. Ma si tratta di modifiche piuttosto irrilevanti. Niente di paragonabile, per esempio, al trasporto in container, ai regimi di produzione «just in time» alla giapponese o alle filiere della globalizzazione. I docenti, perlopiù, continuano a fare quello che hanno sempre fatto: tengono lezioni, coordinano seminari, ricevono gli studenti negli orari d'ufficio, correggono compiti ed esami. [20]

Tabella 2 - Crescita del settore amministrativo nelle istituzioni pubbliche e private, 1975-2005

	1975	1995	2005	Differenza
Amministratori e manager nelle università pubbliche	60.733	82.396	101.011	66%

Amministratori e manager nelle università private	40.530	65.049	95.313	135%

Fonte: Calcoli del National Center for Education Statistics (NCES), in Digest, 2006.

Che ne è della pesante mano pubblica, allora? Ginsberg ci fornisce una confutazione di questa tesi, di nuovo con una semplice tabella (vedi Tabella 2).

In realtà il numero di amministratori e manager nelle istituzioni private è cresciuto *più del doppio* rispetto a quelle pubbliche. Pare molto improbabile che la regolamentazione del governo abbia fatto sì che venissero creati lavori nel settore amministrativo privato a un tasso doppio di quello della stessa burocrazia statale. In realtà la sola interpretazione ragionevole di questi numeri è proprio quella opposta: alla fine le università pubbliche devono rendere conto al pubblico, quindi sono sottoposte di continuo alla pressione della politica che le spinge a tagliare i costi e a non effettuare spese che comportino sprechi. Ciò può dar luogo a strane priorità (nella maggior parte degli stati americani il funzionario pubblico meglio pagato è l'allenatore di football o di basket dell'università statale), però tende a limitare le possibilità che un preside fresco di nomina, ritenendosi ovviamente una persona molto importante, senta di avere tutto il diritto di assumere cinque o sei persone dell'amministrazione in più a lavorare sotto di sé, e che solo dopo averle assunte cerchi di capire che cosa quei dipendenti potranno fare effettivamente. Gli amministratori delle università private devono rendere conto solo al consiglio di amministrazione. I consiglieri sono in genere molto ricchi e, se non sono a loro volta creature del mondo aziendale, sono quantomeno abituati a muoversi in ambienti plasmati dai costumi e dalla mentalità di quel mondo; di conseguenza tendono a considerare un simile comportamento da parte di un preside del tutto normale e irreprensibile.

Lo stesso Ginsberg vede nell'aumento del numero e dell'influenza degli amministratori universitari una semplice conquista del potere, che, così dice, ha determinato un profondo mutamento nella concezione dell'autentica natura delle università e della loro ragion d'essere. Negli anni Cinquanta o Sessanta si poteva ancora dire che le università erano una delle poche istituzioni europee sopravvissute più o meno immutate dal medioevo. E, cosa fondamentale, erano ancora amministrate secondo la vecchia idea medioevale che soltanto chi era dedito a una certa forma di produzione – che fosse la lavorazione della pietra o la fabbricazione di guanti di pelle o la

creazione di equazioni matematiche – non solo aveva diritto a organizzare come voleva la propria attività, ma era anzi l'unica persona qualificata per farlo. Le università erano in pratica corporazioni di mestiere gestite per e da accademici, le cui attività principali erano, in primo luogo, la produzione di sapere e, in secondo luogo, la formazione di nuove generazioni di studiosi. Vero è che sin dal XIX secolo le università hanno rispettato una sorta di patto tra gentiluomini con lo stato: avrebbero cioè formato anche funzionari pubblici (e in seguito burocrati aziendali) ottenendo in cambio mano libera sul resto. Dagli anni Ottanta però, secondo Ginsberg, gli amministratori universitari hanno in pratica fatto un golpe. Hanno estorto alle facoltà il controllo delle università e hanno orientato l'istituzione stessa verso obiettivi del tutto differenti. Adesso è considerato normale per le principali università presentare «documenti sulla visione strategica» che a stento menzionano il sapere o l'insegnamento, ma si dilungano invece sull'«esperienza dello studente», sull'«eccellenza della ricerca» (detto altrimenti, come ottenere finanziamenti), sulla collaborazione con il mondo degli affari o il governo, e così via.

Tutto ciò suona vero per chiunque abbia familiarità con il contesto accademico, ma la domanda resta: se si è trattato di un golpe, come sono riusciti a farla franca gli amministratori? Si può immaginare che anche negli anni Ottanta dell'Ottocento ci fossero amministratori delle università che sarebbero stati felici di prendere il potere in questa maniera e assumersi ciascuno la propria corte di servi. Che cosa è accaduto, però, nel secolo trascorso da allora, per averli messi nella condizione di farlo sul serio? E qualunque cosa sia stata, come si ricollega alla crescita della quota totale di manager, amministratori e insignificanti passacarte al di fuori dell'accademia comparsi nello stesso periodo?

Dal momento che si tratta dell'epoca che ha visto anche l'ascesa del capitalismo finanziario, forse è opportuno tornare al settore FIRE (finanza, assicurazioni, proprietà immobiliare) per cercare di capire quale dinamica economica generale abbia provocato tali cambiamenti. Se quelli che per l'«Economist» sono gli amministratori delle complesse filiere globali non le stanno in realtà amministrando, allora che cosa *fanno* di preciso? E ciò che succede in quegli uffici ci apre una finestra su quanto avviene altrove?

Perché il settore finanziario può essere considerato un modello per la creazione di lavori senza senso

- Convergenze ottimizzate senza frizioni
- Istituzioni coordinate di mercato interattivo
- Ridotte camere di compensazione virtuali
- Aggiustamenti diretti dei margini [21]

A un livello superficiale i meccanismi che generano lavori senza senso nel settore FIRE sono, naturalmente, gli stessi che li producono altrove. Ne ho elencati alcuni nel Capitolo 2, descrivendo i cinque tipi fondamentali di lavori senza senso e il modo in cui sono comparsi. I posti da *tirapiedi* vengono creati perché chi si trova in posizioni di potere in un'organizzazione considera i sottoposti come emblemi di prestigio; gli *sgherri* vengono assunti per il desiderio di primeggiare (se i nostri rivali impiegano un importante studio legale, dobbiamo farlo anche noi); i posti da *ricucitori* nascono perché a volte le organizzazioni trovano più difficile risolvere un problema che gestirne le conseguenze; i posti di *barracaselle* esistono perché, all'interno delle grandi aziende, spesso sono ritenute più importanti le pratiche che attestano che alcune azioni sono state intraprese dalle azioni stesse; i *supervisori* ci sono in buona misura come effetto collaterale di varie forme di autorità impersonale. Se le grandi organizzazioni sono concepite come un complesso gioco di forze di attrazione, che tirano in molte direzioni contrarie, si potrebbe dire che si verrà sempre un po' strattonati in ciascuna di queste cinque. Ma, anche se così fosse, bisogna chiedersi: perché non c'è una pressione maggiore a tirare nella direzione opposta? Come mai questo non è considerato un problema, nonostante le aziende amino rappresentarsi come snelle ed essenziali?

Mi sembra che il contesto migliore da cui partire per rispondere a questa domanda siano coloro che creano, maneggiano e distruggono grandi quantità di soldi nel settore FIRE; in parte anche per il motivo che molti dei lavoratori del settore sono convinti che quasi tutto ciò che si fa al suo interno sia una truffa. [22]

> Elliot: Ho lavorato un po' per una delle «quattro grandi» società di revisione contabile, che era stata incaricata da una banca di offrire indennizzi ai clienti coinvolti nello scandalo delle PPI. La società veniva pagata in base alle cause e noi in base alle ore. Di conseguenza il personale è stato

di proposito preparato e organizzato male affinché il lavoro venisse svolto ripetutamente e sistematicamente nel modo sbagliato. I metodi e le procedure venivano cambiati e modificati di continuo, per assicurarsi che nessuno potesse adeguarsi alla nuova prassi e fare effettivamente il lavoro nel modo giusto. Voleva dire che le cause andavano dibattute di nuovo e i contratti estesi.

Nel caso il lettore non lo sapesse, lo scandalo delle PPI (Payment Protection Insurance) è scoppiato nel Regno Unito nel 2006, quando si è scoperto che numerose banche avevano scaricato sui propri clienti polizze assicurative per i conti correnti indesiderate e spesso estremamente svantaggiose. Le corti imposero la restituzione di gran parte dei soldi e il risultato fu la comparsa di una vera e propria nuova industria per risolvere il problema delle richieste di risarcimento delle PPI. Come ha raccontato Elliot, perlomeno alcuni di quelli che erano stati assunti per esaminare tali richieste le tiravano apposta per le lunghe allo scopo di ricavare quanto più potevano dal contratto.

Elliot: Gli alti dirigenti non potevano non saperlo, ma non è mai stato riconosciuto esplicitamente. Quando si lasciavano andare, alcuni di loro hanno ammesso cose come: «Facciamo soldi gestendo un tubo che perde: lo aggiusti o lasci che continui a perdere?» (o frasi del genere). La banca aveva accantonato grosse somme di denaro per pagare gli indennizzi per le PPI.

Di fatto è una storia che ricorre abbastanza di frequente nelle testimonianze che ho raccolto: ho sentito di vicende simili anche in riferimento a studi legali coinvolti nei risarcimenti per l’asbesto. Ogni volta che una grandissima somma di denaro, nell’ordine delle centinaia di milioni, viene accantonata per risarcire un’intera categoria di persone, occorre istituire una burocrazia per individuare i richiedenti, esaminare le domande e ripartire i soldi. Questa burocrazia può spesso comprendere centinaia o addirittura migliaia di persone. Dato che i loro stipendi sono pagati con il denaro che proviene dallo stesso fondo, non hanno incentivi particolari a distribuire in modo efficiente il bottino. Sarebbe come uccidere la gallina dalle uova d’oro! Stando a Elliot, ciò porta spesso ad «atti folli e surreali», come collocare di proposito gli uffici in città diverse e costringere gli impiegati a fare i pendolari tra l’uno e l’altro, oppure stampare e distruggere gli stessi documenti una mezza dozzina di volte, minacciando nel frattempo azioni legali nei confronti di chiunque riveli simili pratiche agli esterni.[23] Il punto, chiaramente, era spillare la maggior quantità possibile di soldi prima che questi andassero a chi chiedeva i risarcimenti; quanto più lenti erano gli impiegati di basso livello, tanto più ci guadagnava

la società; a causa però della particolare dinamica discussa nel precedente capitolo, l'autentica vanità di tale prassi sembrava accentuare i livelli di stress e di comportamento violento.

> Elliot: C'è una buona dose di cinismo in tutto ciò. E immagino che si risolva in una forma di parassitismo. Guarda caso, il lavoro era anche molto difficile e stressante: sembrava che stabilire obiettivi impossibili e tali da allungare i tempi facesse parte del loro modello di impresa; così l'avvicendamento era elevato e bisognava regolarmente coinvolgere e preparare male altro personale, affinché la società, immagino, potesse credibilmente far richiesta al cliente di estendere ulteriormente i termini del contratto.
> Era proprio demoralizzante. Adesso lavoro come addetto alle pulizie, ed è il lavoro meno insensato che abbia mai fatto.
> David: Sembrerebbe una categoria totalmente nuova: lavori intenzionalmente svolti male! Quanto pensi che siano diffusi?
> Elliot: Da quello che ho sentito da altri in varie società, il settore delle PPI si fonda sostanzialmente su questo principio, a partire dall'idea che siano solo le grandi società di revisione ad avere la reale competenza per sottoscrivere contratti del genere.
> David: Be', mi rendo conto che per qualcuno sia questa la logica In pratica ogni sistema dedito alla distribuzione di bottini crea quanti più strati possibile di parassiti nel mezzo. Ma chi stavano spremendo alla fine: i loro clienti? O altri?
> Elliot: Non so chi alla fine pagasse per tutto ciò. La banca? Una compagnia assicurativa che aveva assicurato la banca contro perdite per attività fraudolente? Naturalmente, da ultimo sono i consumatori e i contribuenti a pagare; l'unica cosa che a queste società interessa sapere è come spremerli.

Già nel 1852 Charles Dickens, nel suo romanzo *Casa desolata*, si prendeva gioco della professione legale con il caso *Jarndyce contro Jarndyce*: due gruppi di avvocati continuano a combattersi per un'enorme proprietà per diverse generazioni fino a mangiarsela tutta, dopodiché si limitano a dichiarare che la causa è controversa e se ne vanno. La morale della storia è che, quando un'impresa a scopo di lucro è coinvolta nella distribuzione di una grossa quantità di soldi, la cosa più redditizia che può fare è essere più inefficiente possibile.

Chiaramente è questo che fa in pratica l'intero settore FIRE: crea denaro (mediante prestiti) e poi lo fa girare in modi spesso estremamente complessi, ritagliandone una parte per sé a ogni transazione. I dipendenti di banca ne ricavano spesso l'impressione che l'intera impresa sia priva di scopo proprio come l'intenzionale cattiva formazione degli impiegati da parte della compagnia assicurativa per mungere soldi. Un numero sorprendente di bancari non riesce nemmeno a capire quale dovrebbe essere la vera giustificazione della loro particolare specie di banca.

Bruce: Lavoro come contabile dei fondi presso una banca depositaria. Non ho mai realmente capito che cosa facciano queste banche. Pur comprendendo i concetti astratti a cui si riferiscono, le ho sempre considerate solo un superfluo strato in più della contabilità. Le banche depositarie salvaguardano concetti quali titoli e bond. Come lo fanno concretamente? Gli hacker russi possono rubare queste astrazioni? Per come la vedo io, l'intero settore delle banche depositarie è senza senso.

Una delle cause di questa confusione potrebbe essere il livello generale di paura, stress e paranoia apparentemente molto maggiore nelle banche che nella maggioranza delle altre imprese considerate finora. Viene fatta enorme pressione sugli impiegati perché non pongano troppe domande. Un banchiere ribelle, che mi ha descritto nel dettaglio le macchinazioni per mezzo delle quali le principali banche fanno lobbying sul governo affinché introduca norme a loro vantaggio e poi pretendono che tutti fingano di credere che le regole sono invece state imposte, mi ha confessato che è brutto quasi quanto doveva essere il coming out negli anni Cinquanta: «In molti hanno letto *Sul fenomeno dei lavori del cavolo* e conoscono la realtà del nostro settore, eppure sono tutti (me compreso) divorati dalla paura di perdere il posto, perciò non parliamo o discutiamo mai apertamente di questioni del genere. Mentiamo a noi stessi, ai nostri colleghi e alle nostre famiglie».

Sentimenti di questo tipo sono comuni. Quasi tutti gli impiegati di banca con cui sono stato in contatto hanno preteso grande discrezione, chiedendo di cancellare qualsiasi dettaglio potesse ricollegarli al loro datore di lavoro. Allo stesso tempo molti rimarcavano quanto fosse catartico poter finalmente esprimere cose che per tanti anni sono passate loro per la mente. Ecco, per esempio, la testimonianza di Rupert, un emigrato per ragioni economiche proveniente dall'Australia che ora lavora nella City di Londra, a proposito della mancanza di senso all'interno dell'istituzione finanziaria dove è attualmente occupato.

Rupert: Quanto al settore bancario, è evidente che nel suo complesso non apporta alcun valore e perciò è senza senso. Ma per un attimo lasciamo da parte questo aspetto e consideriamo quelli che nel settore bancario non fanno letteralmente nulla. In realtà non sono poi così tanti perché questo settore è una strana miscela. In generale non facciamo niente, tuttavia all'interno di quel niente siamo un settore efficiente, meritocratico e perlopiù snello.
Comunque il caso più evidente è l'entusiasta Dipartimento delle risorse umane (HR). Il settore bancario, a un certo punto, ha compreso di essere odiato da tutti e che ne era consapevole anche il personale; quindi ci si è attivati per cercare di far stare meglio i dipendenti. Abbiamo un'intranet che l'HR ci ha detto di trasformare in una sorta di «comunità» interna, sul genere di Facebook. L'hanno allestita, nessuno l'ha usata. Allora hanno provato a cercare di spingere tutti a usarla con la prepotenza, il che ce l'ha fatta detestare ancora di più. Quindi hanno tentato di

allettare la gente facendo postare all'HR un sacco di stupidaggini sdolcinate o creando «blog interni» su cui scrivere ma di cui non importava niente a nessuno. Non viene usata lo stesso.
Ci hanno provato per tre anni, la pagina Facebook dell'intranet è piena solo di testi stucchevoli del responsabile dell'HR sull'azienda e delle relative risposte di altri dell'HR: «Grande post! Sono assolutamente d'accordo». Non ho idea di come facciano a sopportarlo. È un monumento alla totale mancanza di coesione nel settore bancario.
Un'altra caratteristica è che hanno una specie di grande impulso a fare volontariato per una settimana. Io mi rifiuto di partecipare: anche se faccio donazioni alle organizzazioni benefiche, non le farò attraverso la mia banca, visto che per loro è solo una grande iniziativa pubblicitaria volta a tirare su il morale dei dipendenti e a far passare l'idea che il settore bancario non sia appropriazione del prodotto del lavoro per mezzo dell'usura. Stabiliscono un «obiettivo» del 90%, per dire, di partecipazione – tutta «volontaria» – e poi per due mesi provano a convincere la gente ad aderire. Se non lo fai, si segnano il tuo nome e poi vengono a domandarti come mai non l'hai fatto. Nelle due settimane che precedono la conclusione dell'iniziativa, riceviamo email in automatico che paiono spedite dal CEO per «incoraggiare» l'adesione. L'ultima volta ero seriamente preoccupato di perdere il posto per essermi rifiutato. Per me sarebbe stato un vero problema, dato che vivo in un paese straniero, con un visto di lavoro e senza alcun diritto di restarci. Ma ho tenuto duro lo stesso.
Il numero di ore lavorative sprecate a inseguire questa beneficenza «volontaria» è incredibile. Credo che il termine tecnico sia «voluntold» [obbligato a offrirsi volontario].
Il volontariato che fanno è in sé totalmente vano. Per esempio, due ore per raccogliere rifiuti; offrire panini di cattiva qualità ai senzatetto mentre qualcun altro li impacchetta. Gli impiegati di banca si presentano e li distribuiscono per poi tornarsene a casa di nuovo nelle loro belle automobili. Gran parte del volontariato è motivato dai premi per «miglior azienda per cui lavorare» che tra i criteri di valutazione annoverano «attività di beneficenza». Per essere presa in considerazione la banca deve allora adeguarsi a quel requisito che poi sarà utile per le selezioni. Impiegano dio solo sa quante ore ogni anno a farlo.
Ok, il prossimo è il tipo del foglio presenze…

Dopo aver elencato alcune posizioni che potrebbero facilmente venire automatizzate, e che paiono esistere solo per dare lavoro, Rupert conclude con la funzione all'apparenza più inutile di tutte.

Rupert: Da ultimo i quadri intermedi. L'altro giorno dovevo farmi dare un'approvazione da qualcuno del livello medio del management. Ho cliccato su un sistema che manda le richieste di approvazione via email. C'erano venticinque quadri tra i destinatari (bastava una singola approvazione). Avevo sentito parlare di uno solo di loro. Che cosa fanno queste persone tutto il giorno? Non hanno paura di venire smascherate e di ritrovarsi costrette a lavorare da McDonald's?

Secondo i quadri intermedi che mi hanno contattato, la risposta a: «Che cosa fanno queste persone tutto il giorno?», se non altro in molti casi, sarebbe: «Non molto». Così, a giudizio di Rupert almeno, competenza ed efficienza paiono davvero valori imperanti ai livelli inferiori; ma più si sale lungo la scala gerarchica meno ciò risulta vero.

Il racconto di Rupert è affascinante da molti punti di vista. Prendete la faccenda delle finte competizioni responsabili della creazione di balle analogamente riscontrabili in diversi altri contesti. Molte delle follie degli enti locali nel Regno Unito, per esempio, sono motivate da un analogo desiderio di assumere il titolo di «miglior consiglio» di una certa regione, o del paese nel suo complesso. In ogni caso, competizioni del genere innescano una furia di rituali da barracaselle, che qui culminano nelle ridicole simulazioni di volontariato richiesto agli attuali impiegati in modo da poter dire ai potenziali futuri dipendenti che la loro azienda è stata giudicata uno dei posti migliori in cui lavorare. Moltissimi elementi contenuti nella testimonianza di Rupert compaiono anche in altri resoconti delle principali istituzioni finanziarie: una confusa miscela di efficienza frenetica e stressante, ma quasi magica, in certi settori, e l'evidente montatura delle attività svolte da altri. Il tutto in un contesto in cui nessuno è sicuro di che cosa la banca faccia davvero o addirittura se si tratti di un'impresa legittima, oltre al fatto che non si può mai discutere di tali argomenti.

Un altro tema comune era la parziale o totale inconsapevolezza da parte di chi lavora nelle istituzioni finanziarie – in misura decisamente maggiore rispetto a chi sta nelle grandi aziende – di come il proprio lavoro possa giovare alla banca nel suo complesso. Irene, per esempio, lavorava per diverse grandi banche di investimento nell'«onboarding» – vale a dire controllava che i clienti della banca (in questo caso, vari fondi speculativi e di private equity) fossero conformi alle norme stabilite dal governo. In teoria, bisognava valutare tutte le transazioni eseguite. Il procedimento era palesemente corrotto in quanto il vero lavoro veniva esternalizzato ad ambigue piccole aziende delle Bermuda, Mauritius e isole Cayman («dove le tangenti sono economiche»), per le quali era sempre tutto a posto. Ciononostante, siccome un tasso di approvazione del 100% non è accettabile, occorreva un'artificiosa struttura che desse l'idea che di tanto in tanto in effetti si riscontrava qualche problema. Perciò Irene riferiva che i revisori esterni avevano dato l'ok alla transazione, un comitato del controllo di qualità verificava le pratiche di Irene e diligentemente individuava refusi e altri errori minori. Poi il numero totale di «insufficienze» in ciascun reparto veniva consegnato per essere riportato in tabelle da un reparto addetto alle misurazioni, dopodiché tutti gli interessati trascorrevano ore

ogni settimana a discutere se ciascuna particolare «insufficienza» lo fosse davvero.

> Irene: C'era anche una casta superiore intrisa di insensatezza, al di sopra di quella delle misurazioni senza senso, ed era quella degli analisti di dati. Il loro compito consisteva nel raccogliere risultati negativi e applicare complessi software per ricavare dai dati eleganti raffigurazioni. I capi le portavano ai loro superiori, e ciò attenuava in qualche modo l'imbarazzo derivante dal fatto che non avevano idea di che cosa si stesse parlando o di che cosa facessero realmente le loro squadre. Presso [la grande banca A] ho avuto cinque capi in due anni, presso [la grande banca B] ne ho avuti tre. Gran parte di loro veniva designata e ben selezionata dai superiori che «facevano dono» di questi inutili ammassi di dati. Purtroppo, in molti casi, era questo il modo in cui le aziende si rapportavano con le quote di minoranza nel management.

Così, di nuovo, ritroviamo la stessa combinazione di frode e finzione (nessuno poteva parlare delle losche aziende delle isole Cayman), un sistema ideato per rimanere oscuro, che poi veniva scaricato su manager che non avevano idea di che cosa succedesse sotto di loro, in buona misura perché non aveva senso. Non era altro che un rituale insensato. Quello che non è affatto chiaro è se qualcuno al vertice della piramide – tra i «macinatori» di dati, gli occasionali dirigenti, perfino i «superiori» che li avevano scelti – di fatto ne fosse al corrente.

Alla fine, oltre allo stress e alla tensione artificialmente indotti e alle urla sulle scadenze, alle solite relazioni interpersonali sadomasochistiche e ai consueti silenzi timorosi (ossia tutto ciò che di solito avviene quando si organizzano progetti immotivati secondo linee gerarchiche), c'era la forte pressione esercitata sugli impiegati perché partecipassero a un'altra serie di rituali volti a dimostrare l'autentica sollecitudine da parte dell'istituzione. Nel caso di Irene, non si trattava di eventi di teatrale beneficenza, bensì di seminari New Age che spesso l'hanno quasi fatta piangere.

> Irene: Come se non bastassero le misurazioni, c'erano i perfidi seminari paternalistici di «flessibilità» e «mindfulness». No, non puoi lavorare meno ore. No, non puoi essere pagata di più. No, non puoi scegliere quali progetti senza senso declinare. Ma puoi sopportare sino in fondo questo seminario, in cui la banca ti fa sapere quanta importanza attribuisce alla flessibilità.
> I seminari di mindfulness erano anche peggio. Cercavano di ridurre l'insondabile bellezza e la stupefacente tristezza dell'esperienza umana alla bruta fisicità del respirare, mangiare e cagare. Respira con consapevolezza, mangia con consapevolezza, caga con consapevolezza, e avrai successo negli affari.

Tutto ciò presumibilmente serviva a ricordare all'impiegato che, se la vita si riduce a una forma di pura corporeità, non importa poi così tanto che alcune astrazioni siano più «vere» di altre e che alcuni compiti d'ufficio

sembrino servire uno scopo legittimo e morale o anche economico e altri invece no. È come se prima ti proibissero di riconoscere che sei coinvolto in vani rituali e poi ti costringessero a partecipare a seminari in cui guru pagati per farlo ti dicono: «In fin dei conti non è un vano rituale tutto quello che facciamo?».

Quello che Elliot, Rupert e Irene ci hanno consentito di vedere sinora sono solo punti di vista parziali a proposito di organizzazioni molto grandi e complesse. Essi non hanno una visione complessiva, panottica. Ma non è affatto chiaro se qualcun altro ce l'abbia. Nel racconto di Irene si può presumere che i superiori, i quali assegnano di proposito i dirigenti appartenenti a minoranze al settore dell'onboarding, sappiano che quanto avviene in quella parte dell'azienda è perlopiù senza senso, anche se magari non sanno con precisione come e perché. D'altra parte non sarebbe possibile condurre una sorta di indagine segreta per determinare in che percentuale i bancari sono intimamente convinti di svolgere lavori senza senso e in quali reparti questi tendono a essere raggruppati. Quanto di più simile a una visione generale sono riuscito a trovare proviene da un certo Simon, impiegato presso una serie di grandi banche internazionali nella gestione del rischio, il che in sostanza, secondo lui, vuol dire analizzare e «trovare problemi nei processi interni».

> Simon: Ho passato due anni ad analizzare i processi critici di pagamenti e operazioni in una banca, all'unico scopo di capire come un membro del personale poteva usare i sistemi informatici per commettere frodi o furti, e di conseguenza consigliare soluzioni per prevenirlo. Quello che ho scoperto per caso è stato che la maggior parte dei bancari non sapeva il perché di quel che faceva. Dicevano che dovevano soltanto accedere a questo dato sistema, selezionare un'opzione del menu e digitare certe cose. Ma non sapevano perché.

Quindi il compito di Simon consisteva in pratica nell'essere l'occhio che vede tutto, che stabilisce come le diverse parti della prassi della banca si integrano e che appiana qualsiasi incoerenza, fragilità o ridondanza possa trovare. In altre parole, è la persona più qualificata che ci sia per rispondere alla mia domanda. Quali sono le sue conclusioni?

> Simon: Facendo una stima prudente, l'80% dei sessantamila dipendenti della banca non era necessario. Il loro lavoro poteva essere tranquillamente svolto da un programma o non serviva affatto perché i programmi erano comunque pensati per rendere possibili o replicare processi senza senso.

In altre parole, quarantottomila dei sessantamila impiegati della banca non facevano alcunché di utile, o, quantomeno, niente che non potesse benissimo fare una macchina. Questi erano, secondo Simon, lavori senza senso *de facto*, anche se i bancari stessi non disponevano degli strumenti per valutare o analizzare tra di loro la situazione, e dovevano tenere per sé le proprie perplessità. Ma come mai i superiori non hanno capito e non hanno fatto nulla in proposito? Be', il modo più semplice per rispondere a questa domanda è vedere che cosa è successo quando Simon ha suggerito alcune migliorie.

> Simon: Una volta ho creato un programma che risolveva un serio problema di sicurezza. Sono andato a mostrarlo a un dirigente, che ha fatto partecipare tutti i suoi consulenti all'incontro. Ce n'erano venticinque in sala riunioni. Mi sono scontrato con una notevole ostilità durante l'incontro e in seguito poiché, come ho pian piano realizzato, il mio programma automatizzava tutto ciò per cui loro in quel momento venivano pagati, facendolo a mano. E non è che a loro piacesse: era un lavoro monotono e noioso. Il costo del mio programma era il 5% di quanto costavano quelle venticinque persone. Furono però inflessibili.
> Mi sono capitati molti problemi simili e ho trovato delle soluzioni. Ma non una delle raccomandazioni che ho fatto, per tutto il tempo passato lì, è mai stata messa in atto. Perché, in ogni caso, risolvere questi problemi avrebbe comportato la perdita di posti di lavoro, dato che quei posti non servivano ad altro se non a dare una sensazione di potere al dirigente a cui i lavoratori riportavano.

Quindi, benché questi lavori non nascessero come lavori da tirapiedi, e presumibilmente perlopiù non lo fossero, hanno finito per essere conservati in quanto tali. La minaccia dell'automazione è senz'altro causa di costante preoccupazione in ogni grande impresa – ho sentito di aziende in cui i programmatori si presentano al lavoro indossando magliette con sopra scritto: «Sparisci o ti sostituisco con un minuscolo shell script» –, ma in questo caso, e in molti altri simili, la preoccupazione riguardava il vertice: ossia gli alti dirigenti che si vantano (se, per esempio, in qualche maniera sono coinvolti in attività di private equity) della spietatezza con cui hanno acquisito altre aziende accollando loro enormi debiti, in nome dei tagli del personale e dell'efficienza. Sono gli stessi dirigenti che andavano fieri anche del loro staff gonfiato. Anzi, se Simon ha ragione, lo facevano perché era questo a rendere realmente grande la banca: una realtà composta da una serie di corti feudali, ciascuna delle quali è tenuta a rispondere a qualche signorile dirigente.[24]

Su alcune somiglianze, e alcune differenze, tra l'attuale forma di feudalesimo manageriale e il feudalesimo classico

> Il quintile superiore sta crescendo per dimensioni e profitti perché tutto il valore creato dai lavoratori realmente produttivi nel quintile inferiore viene estorto da chi sta in cima. Quando le classi più alte rapinano tutti gli altri, hanno bisogno di molto più lavoro di sorveglianza per tenere al sicuro il bottino rubato.
>
> Kevin Carson

Se riprendiamo l'esempio del signore feudale del Capitolo 2, ciò ha perfettamente senso. Lì avevo usato i signori feudali e i loro servitori come metafora, ma almeno nel caso delle banche non è tanto chiaro se si tratti di una metafora o di una verità letterale. Come ho fatto notare, il feudalesimo è essenzialmente un sistema ridistributivo: contadini e artigiani producono beni, in gran parte per conto loro; i signori spillano una quota di quei prodotti, in genere tramite qualche insieme complesso di diritti sanciti per legge e di tradizioni («estrazione del surplus mediante rapporti di costrizione politico-legale» è l'espressione tecnica che ho imparato all'università),[25] poi si mettono a distribuire porzioni del bottino al loro personale di tirapiedi, guerrieri, servitori, e in misura minore ne restituiscono parte agli artigiani e contadini finanziando feste e festival, e facendo occasionalmente doni e favori. Con un'organizzazione del genere ha poco senso parlare di sfere separate per la «politica» e l'«economia», perché i beni vengono estorti per mezzo di strumenti politici e distribuiti per scopi politici. In realtà è solo con le prime manifestazioni del capitalismo industriale che si è cominciato a parlare di «economia» in quanto sfera autonoma dell'attività umana.

In regime di capitalismo, nell'accezione classica del termine, i profitti derivano dalla gestione della produzione: i capitalisti assumono le persone per la fabbricazione o la costruzione o la riparazione o la manutenzione delle cose, e non possono ricavarne un profitto a meno che le loro spese totali – compresi i soldi che pagano a lavoratori e appaltatori – non risultino inferiori al valore delle entrate che derivano dai committenti o clienti. In questo tipo di capitalismo classico non ha davvero senso assumere lavoratori superflui. Massimizzare i profitti vuol dire pagare al minor numero possibile di lavoratori la minor quantità possibile di denaro; in un mercato realmente competitivo è improbabile che chi assume lavoratori superflui sopravviva. È il motivo per cui i libertari dogmatici e, se è per questo, anche i marxisti ortodossi insisteranno sempre che la nostra

economia non può essere davvero farcita di lavori senza senso e che, se così sembra, deve trattarsi di una sorta di falsa impressione. Secondo la logica feudale, però, in cui le considerazioni di tipo economico e politico si sovrappongono, lo stesso comportamento è del tutto giustificato. Come nel caso dei distributori delle PPI, tutto sta nel mettere le mani su un bottino, vuoi rubandolo a un nemico vuoi estorcendolo ai comuni cittadini tramite imposte, tributi, affitti e tasse, per poi ridistribuirlo. Nel farlo ci si crea una cerchia di seguaci che sono la misura visibile della propria gloria e grandezza, e al tempo stesso un mezzo per dispensare favori politici: per esempio, comprando i potenziali scontenti, premiando gli alleati fedeli (i tirapiedi) o creando una complessa gerarchia di onori e titoli per cui i nobili di rango inferiore possano competere.

Se tutto ciò ricorda da vicino il funzionamento interno di una grande azienda, ipotizzerei che non sia una coincidenza: imprese del genere hanno sempre meno a che fare con produzione, costruzione, riparazione e manutenzione delle cose, e sempre più con i processi politici di appropriazione, distribuzione e allocazione di soldi e risorse. Ciò significa, di nuovo, che risulta sempre più difficile distinguere politica ed economia, come abbiamo visto nel caso della comparsa delle banche «troppo grandi per fallire», perché i lobbisti di solito scrivono le stesse leggi con cui i governi dovrebbero regolarle, ma ancor più perché gli stessi profitti finanziari vengono accumulati in buona misura grazie a strumenti giuridico-politici. La più grande banca americana, JP Morgan & Co., per esempio, ha riferito che nel 2006 grosso modo due terzi dei suoi guadagni derivavano da «commissioni e sanzioni», e che la «finanza» in genere riguarda di fatto lo scambio di debiti altrui, e si tratta chiaramente di crediti esigibili nelle corti di giustizia.[26]

È praticamente impossibile avere cifre precise su quanta parte di un normale reddito familiare, per esempio in America o Danimarca o Giappone, sia originata ogni mese dal settore FIRE, ci sono però buoni motivi per pensare non solo che si tratti di una grossa fetta, ma anche che questo settore rappresenti ormai una porzione nettamente più grande sui guadagni totali delle aziende in quegli stessi paesi in rapporto a quelli che derivano direttamente dalla produzione o vendita di beni e servizi. Perfino le aziende che sono il cuore del vecchio sistema industriale – quali General Motors e General Electric negli Stati Uniti – ora ricavano tutti, o quasi, i propri guadagni dalle loro divisioni finanziarie. GM, per esempio, non fa

soldi vendendo automobili, ma con gli interessi sui finanziamenti per l'acquisto delle automobili.

C'è, tuttavia, una differenza fondamentale tra il feudalesimo medioevale e la sua presente versione finanziaria, come abbiamo già visto in questo capitolo. Il feudalesimo medioevale si fondava sul principio della gestione autonoma nel campo della produzione. Chi aveva un lavoro basato su qualche tipo di sapere specialistico, che si trattasse di merlettaie, mastri carrai, mercanti, giuristi, era tenuto a gestire collegialmente i propri affari, compresa la decisione su chi poteva essere ammesso alla professione e su come andava formato, con un ridottissimo controllo da parte di chiunque altro. Le corporazioni e organizzazioni analoghe avevano in genere elaborate gerarchie interne (anche se non sempre tanto quanto oggi: in molte università medioevali, per esempio, gli allievi eleggevano i loro docenti), ma come minimo un costruttore di spade o un produttore di sapone del medioevo poteva svolgere il proprio mestiere confidando nel fatto che mai nessuno che non esercitasse la sua stessa professione gli avrebbe detto che non lo stava eseguendo nel modo corretto. È evidente che con il capitalismo industriale è cambiato tutto e l'ascesa del managerialismo nel XX secolo ha spinto il processo ancora oltre; ma con il capitalismo finanziario non si è avuta una qualche inversione di tendenza e la situazione è anzi peggiorata. «Efficienza» ha significato investire di un potere sempre maggiore i manager, i superiori e altri presunti «esperti» in materia, di modo che gli effettivi produttori non godono praticamente più di alcuna autonomia.[27] Allo stesso tempo paiono riprodursi senza fine i gradi e i livelli dei manager.

* * *

Un caso emblematico di quanto pare essere accaduto al capitalismo negli ultimi quarant'anni circa è quello della ditta di tè e tisane Eléphant di Marsiglia, attualmente occupata dai suoi dipendenti. Ho visitato lo stabilimento qualche anno fa e uno degli occupanti – che ha accompagnato me e alcuni amici – ci ha raccontato quel che era successo. All'inizio si trattava di un'impresa locale, ma negli anni delle fusioni e acquisizioni la ditta era stata acquistata da Unilever, già proprietaria di Lipton, il massimo produttore di tè al mondo. Dapprima l'azienda aveva lasciato sostanzialmente immutata l'organizzazione dello stabilimento. I lavoratori, però, erano abituati ad armeggiare con i macchinari e negli anni Novanta

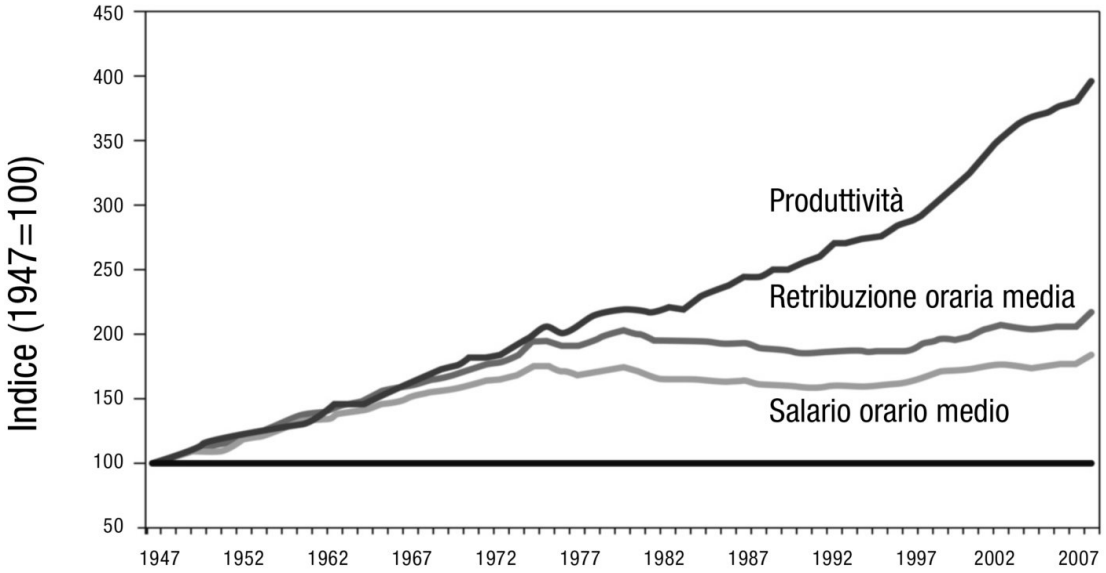
avevano introdotto una serie di migliorie grazie alle quali la produzione era salita di oltre il 50%, facendo così crescere sensibilmente i profitti.

Negli anni Cinquanta, Sessanta e Settanta, vigeva un tacito accordo nella maggior parte del mondo industrializzato per cui, se la produttività in una certa impresa aumentava, una parte dei profitti aggiuntivi veniva ridistribuita tra i lavoratori sotto forma di aumento dei salari e dei benefit. Dagli anni Ottanta, invece, non è più stato così. Lo stesso si era verificato qui.

> «Ci hanno dato un po' di quei soldi?» ha chiesto la nostra guida. «No. Li hanno usati per assumere altri dipendenti o investiti in nuovi macchinari per ampliare l'attività? No, nemmeno questo. Che cosa hanno fatto allora? Hanno cominciato ad assumere sempre più colletti bianchi. All'inizio, quando io ho iniziato a lavorare qui, ce n'erano solo due: il capo e il responsabile delle risorse umane. È stato così per anni. Poi, d'improvviso, ne sono comparsi tre, quattro, cinque, sette, che si aggiravano in giacca e cravatta. L'azienda si è inventata una serie di qualifiche fantasiose per loro, ma in sostanza passavano tutti il loro tempo a cercare di capire cosa potevano fare. Andavano quotidianamente su e giù per le passerelle della fabbrica, fissandoci e scarabocchiando appunti mentre noi lavoravamo. Quindi facevano riunioni, discutevano e scrivevano rapporti. Ma non riuscivano comunque a trovare qualche buona giustificazione della propria presenza. Alla fine uno di loro ha escogitato una soluzione: «Perché non chiudiamo l'intero stabilimento, licenziamo i lavoratori e spostiamo l'attività in Polonia?».

In linea generale i manager in più vengono assunti in teoria con il proposito di migliorare l'efficienza, ma in questo caso c'era poco da migliorare: i lavoratori stessi avevano già incrementato l'efficienza praticamente al massimo. I manager però erano stati assunti lo stesso. Da ciò si può desumere che quello di cui qui stiamo parlando in realtà non ha nulla a che fare con l'efficienza, ma riguarda invece il cambiamento di idee riguardo alle responsabilità morali delle aziende. Grosso modo tra il 1945 e il 1975 esisteva quello che talvolta viene definito «patto keynesiano» tra lavoratori, imprenditori e governi, e nel tacito accordo era previsto che agli aumenti di produttività del lavoratore sarebbero corrisposti aumenti del suo compenso. Basta dare un'occhiata al grafico riportato nella Figura 5 per avere la dimostrazione che succedeva proprio così: negli anni Settanta, i due fattori hanno cominciato a prendere strade diverse, con le retribuzioni che restavano perlopiù ferme e la produttività che decollava come un razzo.

Figura 5 - Distribuzione della forza lavoro per settore



Fonte: analisi dell'EPI (Economic Policy Institute) dei dati del Bureau of Economic Analysis e del Bureau of Labor Statistics.

Queste cifre si riferiscono agli Stati Uniti, ma tendenze analoghe si riscontrano in quasi tutti i paesi industrializzati.

Dove sono andati a finire i profitti dell'aumento di produttività? Be', in gran parte, come abbiamo detto più volte, sono andati a gonfiare la ricchezza dell'1% più ricco della popolazione: investitori, dirigenti e livelli superiori dei ceti professionali e manageriali. Ma se consideriamo la fabbrica Eléphant come un microcosmo del mondo aziendale nel suo complesso, appare chiaro che non stava accadendo solo questo. Un'altra notevole porzione dei ricavi dell'aumento di produttività è servita per creare posti professional-manageriali totalmente nuovi e in sostanza immotivati, affiancati di solito – è il caso delle università – da piccole schiere di altrettanto immotivati dipendenti amministrativi. Come abbiamo già visto, prima il personale viene assegnato e *poi* qualcuno deve inventarsi che cosa potrà fare, se mai farà qualcosa.

In altre parole, quella con il feudalesimo non si può nemmeno più definire un'analogia. Il managerialismo è diventato il pretesto per creare una nuova occulta forma di feudalesimo, in cui ricchezza e posizione vengono attribuite su basi non economiche ma politiche, o, meglio, in cui ogni giorno diventa sempre più difficile distinguere ciò che si può considerare «economico» da ciò che è «politico».

Un’altra caratteristica tipica del feudalesimo medioevale è la creazione di gerarchie di ranghi nobiliari o di funzionari: un re europeo poteva concedere terreni a un barone in cambio di un certo numero di cavalieri per il suo esercito; il barone, a sua volta, poteva assegnare la maggior parte di quel feudo a qualche vassallo locale sulla base dello stesso principio e così via. Questa devoluzione poteva procedere, mediante il processo di «subinfeudazione», fino ai signori locali del feudo. È così che sono sorti in origine i complessi ranghi di duchi, conti, visconti e via dicendo, che esistono tuttora in posti come l’Inghilterra. In genere in India e Cina la pratica era più indiretta: era consuetudine destinare semplicemente le entrate provenienti da un certo terreno o da una provincia a funzionari che potevano in realtà vivere in una città vicina, ma ai fini del nostro discorso il risultato non cambia granché. [28]

Come principio generale, proporrei il seguente: in ogni sistema politico-economico basato sull’appropriazione e distribuzione di beni, piuttosto che sulla fabbricazione, sullo spostamento e sulla manutenzione dei beni, e dove quindi una parte sostanziale della popolazione è impegnata a convogliare risorse su e giù per il sistema, quella parte tenderà a organizzarsi in una gerarchia con complessi gradi e molteplici strati (perlomeno tre, ma talvolta dieci, dodici o anche più). Come corollario, aggiungerei che all’interno di quelle gerarchie il confine tra servi e subordinati si fa spesso sfumato, dal momento che l’obbedienza ai superiori è di frequente una componente cruciale della descrizione della loro posizione. I principali attori sono per la maggior parte insieme signori e vassalli.

Come il feudalesimo manageriale si manifesta nei settori creativi con un’infinita moltiplicazione dei livelli dirigenziali intermedi

> Ogni preside ha bisogno del suo vicepreside e del suo vicario, e ognuno di loro ha bisogno di una squadra di gestione, di segretari, di personale amministrativo; e stanno tutti lì al solo scopo di renderci più difficile insegnare, fare ricerca, svolgere le più basilari funzioni delle nostre professioni.
>
> Anonimo accademico britannico [29]

L’ascesa del managerialismo feudale ha prodotto una corrispettiva passione per la gerarchia fine a sé stessa. Abbiamo già considerato il fenomeno di manager il cui compito è gestire altri manager, o il sofisticato

meccanismo descritto da Irene per cui le banche allestiscono una gerarchia di uffici per rendere via via più rarefatta quella che alla fine diventa un'arbitraria e insignificante serie di dati. Spesso questo tipo di subinfeudazione manageriale è la naturale conseguenza della liberazione delle «forze del mercato». Pensate a Kurt, incontrato all'inizio del Capitolo 1, che lavorava per un appaltatore di un appaltatore di un appaltatore dell'esercito tedesco. La sua posizione era il diretto risultato delle riforme del mercato concepite in teoria per rendere più efficiente il governo.

Si può osservare lo stesso fenomeno in una quantità di campi differenti. Per esempio, la moltiplicazione dei livelli dei manager il cui compito fondamentale è vendersi cose l'un l'altro ha finito per dominare quasi tutte le «industrie creative»: dall'editoria, dove gli editor delle case editrici universitarie in molti casi non leggono nemmeno metà dei libri che dovrebbero rivedere, perché devono passare la maggior parte del tempo a fare opera di marketing con altri editor; alle arti visive, dove negli ultimi decenni si è vista la crescita di un'intera nuova categoria di intermediari culturali detti curatori, la cui attività di raccolta delle opere di artisti spesso viene ormai considerata di uguale valore e importanza dell'arte stessa; fino al giornalismo, dove la relazione tra direttori e reporter è stata resa più complicata dall'aggiunta della professione dei «producer».[30] Cinema e televisione se la sono passata particolarmente male, almeno a giudicare dalle testimonianze dall'interno del settore. Se un tempo il sistema degli studios di Hollywood si basava su un rapporto piuttosto lineare tra produttori, registi e sceneggiatori, negli ultimi decenni si è assistito a un processo apparentemente infinito di subinfeudazione manageriale, che ha dato luogo a una complessa gamma di produttori, coproduttori, produttori esecutivi, consulenti e simili, tutti alla costante ricerca di qualcosa, qualsiasi cosa, da fare sul serio.[31]

Ho ricevuto diverse testimonianze da lavoratori impegnati nello «sviluppo» di contenuti televisivi, vale a dire piccole società che si inventano idee di programmi da presentare (con un *pitch*) a quelle più grandi. Ecco un esempio che illustra quanti cambiamenti sono derivati dall'introduzione di elementi di marketing nel processo.

> Owen: Io lavoro nello sviluppo. Questa parte del settore televisivo negli ultimi vent'anni è cresciuta esponenzialmente. Un tempo i programmi televisivi erano commissionati da un direttore di rete che chiedeva ai produttori di suo gradimento di fare i programmi che volevano. Non esisteva lo «sviluppo», si trattava solo di costruire il programma.

Adesso ogni casa di produzione televisiva (e anche cinematografica) ha il proprio dipartimento di sviluppo, composto da tre a dieci persone, e ci sono sempre più committenti il cui ruolo consiste nell'ascoltarne le presentazioni. Nessuno di loro fa programmi televisivi.
Io non vendo programmi da quattro anni, non perché siamo particolarmente incapaci, ma a causa del nepotismo e dei giochi politici. In quattro anni non ho combinato assolutamente nulla, tanto valeva che stessi a girarmi i pollici per tutto questo tempo, non avrebbe fatto alcuna differenza. Oppure avrei potuto fare film.
Direi che un ordinario dipartimento di sviluppo ottiene un incarico per un programma ogni tre-quattro mesi. È una situazione totalmente insensata.

Questo è il tipo di lamentele che si sentono regolarmente anche nel mondo accademico: non è solo l'insensatezza del processo a irritare ma, come in tutti i rituali da barracaselle, il fatto di trascorrere tanto tempo a fare presentazioni, valutazioni, controlli e a discutere su quanto si fa invece di usare quello stesso tempo per farlo realmente. Nel cinema, in televisione e perfino alla radio la situazione diventa anche più penosa perché, a causa dell'avvento del marketing interno nel settore, una grossa parte di coloro che ci lavorano passa il tempo a occuparsi di programmi che non esistono né esisteranno mai. Apollonia, per esempio, ha lavorato per un po' per un dipartimento di sviluppo che presentava idee per reality show televisivi con titoli come *Snipped* («Vasectomizzato») (in cui gli uomini valutati dai telespettatori troppo promiscui subivano una vasectomia in diretta), *Transexual Housewives* («Casalinghe transessuali») e – questo era un titolo vero – *Too Fat to Fuck* («Troppo grasso per scopare»). Per ciascuno sono stati organizzati cast e promozione, benché nessuno sia mai stato prodotto.

Apollonia: Dovremmo farci venire in mente delle idee tutti assieme e dovremmo venderle alle reti. Questo dovrebbe essere il nostro compito. Dovremmo tirare fuori il talento, costruire un video di lancio (un promo di trenta secondi per qualcosa che ancora non esiste) e poi portarlo in giro per provare a venderlo a una rete. Finché sono stata lì, non abbiamo venduto un solo programma, probabilmente perché il mio capo era un idiota.

A fare tutto il lavoro era Apollonia, di modo che il vicepresidente e il vicepresidente senior – gli unici altri membri della squadra – potessero andare in giro per la città in elicottero a incontrare altri vicepresidenti e vicepresidenti senior per pranzo, e in generale comportarsi da potenti dirigenti nel settore dei media. Per tutto il tempo che lei ha lavorato lì il risultato di questi sforzi è stato assolutamente nullo.

Come è potuto accadere tutto ciò? E che cosa succede quando un'idea *viene* accettata? Uno sceneggiatore di Hollywood è stato così gentile da

farmi avere la sua valutazione di quel che è andato storto e di come le cose andranno a finire.

> Oscar: Nell'età d'oro di Hollywood, tra gli anni Venti e Cinquanta, gli studios erano organizzazioni verticali. Si trattava di imprese guidate da un solo uomo, che prendeva tutte le decisioni e investiva i propri soldi. Non erano ancora proprietà di grandi compagnie e non avevano consigli di amministrazione. I «capi» di questi studios erano tutt'altro che intellettuali o artisti, ma davano prova di intuito, correvano rischi e avevano un senso innato di quello che fa funzionare un film. Invece di eserciti di dirigenti, assumevano casomai eserciti di scrittori per il loro dipartimento di sceneggiatura. Quegli scrittori erano sul libro paga, sotto la supervisione dei produttori e tutto restava all'interno della casa di produzione: attori, registi, scenografi, veri e propri teatri di posa ecc.

A partire dagli anni Sessanta, continua Oscar, questo sistema è finito sotto attacco in quanto volgare, tirannico e oppressivo per il talento artistico. Per un po' il fermento che è seguito ha consentito a qualche idea innovativa di emergere, ma il risultato finale è stata un'aziendalizzazione ben più soffocante di tutto quello che si era conosciuto prima.

> Oscar: Ci sono state aperture negli anni Sessanta e Settanta (la nuova Hollywood: Beatty, Scorsese, Coppola, Stone), all'epoca in cui il settore cinematografico era totalmente allo sbando. Poi, negli anni Ottanta, i monopoli hanno preso possesso degli studios. Quando la Coca-Cola ha acquisito la Columbia Pictures (per un breve periodo), si è trattato di un grosso accordo e, secondo me, è stato un segnale di quel che sarebbe successo. Da quel momento in poi i film non sarebbero più stati fatti da coloro a cui piacevano o che li guardavano. (Chiaramente tutto ciò è collegato all'avvento del neoliberalismo e a un più generale cambiamento della società.)

Il sistema che alla fine è sorto era intriso di insensatezza a ogni livello. Il processo di «sviluppo» (l'«inferno dello sviluppo», per dirla con gli sceneggiatori) fa sì che adesso ogni sceneggiatura debba passare il vaglio non solo di uno, ma in genere di mezza dozzina di dirigenti, in apparenza tutti cloni e con una serie di qualifiche di cui Oscar fa un elenco parziale: «direttore generale dei contenuti e talenti internazionali, direttore esecutivo, vicepresidente esecutivo per lo sviluppo e, il mio preferito, vicepresidente esecutivo creativo per la televisione». Moltissimi hanno tanto di master in marketing e finanza, ma non sanno praticamente nulla della storia o dei tecnicismi del cinema o della televisione. Le loro vite professionali, come nel caso dei capi di Apollonia, paiono consistere quasi esclusivamente nello scrivere email e nel pranzare con altri potenti dirigenti con qualifiche altrettanto elaborate. Di conseguenza l'attività un tempo piuttosto lineare di presentazione e vendita di un'idea di copione precipita in un tortuoso gioco

dell’arte di vendersi che può durare anni prima che un progetto venga finalmente approvato.

È importante evidenziare che questo non capita solo quando uno sceneggiatore indipendente cerca di vendere l’idea di un copione a uno studio confidando nella fortuna, ma anche nel caso di sceneggiatori già interni allo studio o alla casa di produzione. Oscar è costretto a lavorare con un «incubatore» che svolge una funzione grosso modo equivalente a quella di un agente letterario, aiutandolo a preparare le proposte di sceneggiatura che verranno poi passate alla rete di alti dirigenti dell’incubatore, dentro o al di fuori della società. Fa l’esempio di un altro programma televisivo, ma sottolinea che il processo è identico per i film.

> Oscar: Quindi io «sviluppo» un progetto di serie con questo «incubatore» […] scrivendo una «bibbia»: un documento di sessanta pagine che ne descrive nel dettaglio l’idea, i personaggi, gli episodi, le trame, i temi ecc. Una volta fatto questo, arriva la pagliacciata della presentazione. L’incubatore e io proponiamo il progetto a un mucchio di emittenti, finanziatori e società di produzione. Si tratta di gente presumibilmente al vertice della piramide. Potresti restare mesi senza ricevere comunicazioni da loro, con email senza risposta e così via. Le telefonate sono considerate invadenti, se non quasi molestie. Il loro compito consiste nel leggere e scovare progetti, eppure nemmeno se lavorassero in una baracca nel cuore della foresta amazzonica potrebbero essere più irraggiungibili.

Fare le presentazioni è un balletto strategico. C’è una dilazione rituale di almeno una settimana tra una comunicazione e l’altra. Poi, dopo un mese o due, un dirigente potrebbe dimostrare sufficiente interesse da acconsentire a incontrarsi di persona.

> Oscar: Negli incontri ti chiedono di presentare il progetto daccapo (benché presumibilmente lo abbiano già letto). Una volta fatto ciò, di solito ti fanno domande standard già pronte e piene di termini in voga […]. Restano sempre molto sul vago e, senza eccezioni, ti informano di tutti gli altri dirigenti che dovranno dare la loro approvazione nel caso si decidesse di andare avanti.
> Poi tu te ne vai e loro si dimenticano di te […] e ti tocca sollecitare, così il circolo ha inizio di nuovo. In realtà, di rado un dirigente dirà sì o no, poiché se lo fa e poi il progetto si arena, oppure viene realizzato ed è un fiasco, la responsabilità sarà sua; se invece lo rifiuta e il progetto ha successo altrove, verrà incolpato dell’errore. Il dirigente, più di tutto, detesta assumersi responsabilità.

Il trucco allora consiste nel tenere le cose in ballo il più a lungo possibile. Solo per opzionare un’idea, il che comporta un mero pagamento simbolico, di solito serve l’approvazione di tre altri rami della società. Dopo che sono state firmate le carte dell’opzione, si verifica una nuova situazione di stallo.

Oscar: Mi diranno che il materiale opzionato è troppo lungo per poterlo far circolare; hanno quindi bisogno di una presentazione più breve. Oppure tutto d'un tratto vogliono anche alcuni cambiamenti nell'idea. Perciò ci incontriamo, ne discutiamo, facciamo brainstorming.
Gran parte di tutto ciò serve soltanto a dare una giustificazione ai loro ruoli. Ognuno dei presenti esprimerà una differente opinione al solo scopo di avere un motivo per stare lì. Ne risulta una cacofonia di idee, in cui ciascuno parla nei termini più approssimativi e astratti possibili. Si vantano di essere astuti venditori e pensatori incisivi, ma non dicono altro che banalità.
Al dirigente piace parlare per metafore ed esporre le sue teorie su come pensa il pubblico, che cosa vuole e in che modo reagisce alle narrazioni. Molti si vedono come dei Joseph Campbell d'azienda,[32] senza dubbio subendo l'influenza, di nuovo, delle «filosofie» aziendaliste di Google, Facebook e altri colossi del genere.
Oppure diranno: «Non sto dicendo che dovresti fare X, ma forse dovresti fare X», esortandoti a fare e non fare una cosa allo stesso tempo. Più insisti per avere dettagli, più il tutto si fa oscuro. Io provo allora a decifrare le loro farneticazioni e a dire cosa penso che intendano.

In alternativa, il dirigente sarà totalmente e incondizionatamente d'accordo su tutto quello che propone l'autore; poi, non appena si conclude l'incontro, manderà un'email in cui dà indicazione di fare esattamente il contrario, oppure aspetterà qualche settimana prima di informarlo che l'intero progetto va ripensato. In fondo, se tutto quello che fa si limitasse a stringere la mano all'autore e consentirgli di mettersi al lavoro, non ci sarebbe bisogno di avere un vicepresidente esecutivo creativo, tanto per cominciare, figurarsi cinque o sei.

In altre parole, la produzione cinematografica e televisiva adesso non è più tanto diversa dalle compagnie di assicurazione che formano male i loro dipendenti per ritardare deliberatamente la distribuzione dei pagamenti delle PPI, o anche dal caso dickensiano di *Jarndyce contro Jarndyce*. Se si allunga il processo, ci saranno maggiori scuse per l'infinita moltiplicazione di posizioni intermedie e così si potrà spillare più denaro prima che questo riesca ad arrivare a coloro che fanno il vero lavoro.

Oscar: *Tutto questo* per un documento di (ora) quindici pagine. Adesso rapportatelo a più persone, uno sceneggiatore, un regista, dei produttori, altri dirigenti ancora, le riprese, il montaggio, e avrete un quadro della follia del settore.

A questo punto stiamo per affrontare quelle che si potrebbero definire le vette dell'economia senza senso, ossia la parte meno accessibile allo studio. Non possiamo conoscere gli autentici pensieri dei vicepresidenti esecutivi creativi. Neanche quelli che in cuor loro sono convinti di svolgere lavori privi di scopo – e per quanto ne sappiamo lo sono praticamente tutti – lo confesseranno facilmente a un antropologo. Perciò si possono solo fare congetture.

Le conseguenze delle loro azioni, tuttavia, sono sotto gli occhi di tutti quando si va al cinema. «Un motivo c'è», dice Oscar, «se i film e le serie televisive – per dirla fuori dai denti – fanno schifo.»

* * *

Sotto il dominio della finanza si è assistito all'introduzione di giochi competitivi di questo tipo a ogni livello della vita aziendale o, se è per quello, anche all'interno di istituzioni, come le università o gli enti di beneficenza, che un tempo erano considerate agli antipodi delle aziende. Forse qui non è stato raggiunto il vertice di insensatezza di Hollywood, ma il feudalesimo manageriale è ovunque una garanzia che migliaia di ore di sforzo creativo finiranno letteralmente nel nulla. Prendete l'esempio della ricerca scientifica o, di nuovo, dell'istruzione superiore: se un ente di finanziamento sovvenziona solo il 10% di tutte le domande, significa che il 90% del lavoro che è servito a prepararle è stato altrettanto immotivato di quello svolto per produrre il promo del reality di Apollonia «Troppo grasso per scopare». (Anzi ancor più, in realtà, visto che nel caso delle domande non se ne può neanche ricavare un aneddoto così divertente in seguito.) Si tratta di uno straordinario spreco di energie creative. Tanto per dare un'idea dell'entità del problema: un recente studio ha rilevato che le università europee spendono all'incirca 1,4 miliardi di euro all'anno in domande di finanziamento infruttuose,[33] soldi che, ovviamente, si potevano impiegare altrimenti per finanziare la ricerca.

Altrove ho ipotizzato che una delle principali ragioni della stagnazione tecnologica negli ultimi decenni è il fatto che perfino gli scienziati devono dedicare una quantità enorme di tempo a competere gli uni con gli altri allo scopo di convincere i loro potenziali donatori che sanno già che cosa scopriranno.[34] Infine, sono in sostanza esercizi di marketing interno anche i rituali delle infinite riunioni in cui i «coordinatori del marchio dinamico» e i «manager della visione della costa orientale»[35] esibiscono alle aziende private presentazioni in PowerPoint, mappe mentali e relazioni su lucidi ricchi di grafici.

Abbiamo già visto che, dentro le aziende, un gran numero di lavori ausiliari senza senso tende a raggrupparsi attorno a rituali di marketing interno di questo genere: come nel caso di chi viene assunto per preparare, rivedere, copiare o dotare di grafici le presentazioni o le relazioni. Tutto ciò mi pare intrinsecamente caratteristico del feudalesimo manageriale. Se un

tempo le università, le aziende, gli studios cinematografici e simili erano governati da una combinazione di catene di comando relativamente semplici e reti di potere informale, adesso ci ritroviamo con una marea di proposte di finanziamento, documenti di visione strategica e presentazioni di dipartimenti di sviluppo, che consentono di creare sempre nuovi e sempre più immotivati livelli di gerarchia manageriale, occupati da uomini e donne con qualifiche elaborate, che si esprimono bene nel gergo aziendale, ma che non hanno alcuna esperienza diretta di come si faccia realmente il lavoro che dovrebbero gestire, oppure che hanno fatto di tutto per dimenticarselo.

Conclusione, con una breve ripresa della questione dei tre livelli di causalità

A questo punto possiamo ritornare alle considerazioni di Barack Obama sulla riforma della sanità e rimettere così assieme i vari pezzi. Quei «un milione, due milioni, tre milioni di posti di lavoro» che Obama era così preoccupato di conservare sono stati creati, in particolare, proprio da quel genere di processi che abbiamo appena descritto: un accumulo apparentemente infinito di strati su strati di posizioni amministrative e manageriali superflue, come risultato dell'aggressiva applicazione delle leggi del mercato, in questo caso, al settore della sanità. È una situazione un po' diversa dalla maggior parte di quelle che abbiamo considerato, visto che il sistema sanitario statunitense, caso quasi unico tra quelli dei paesi ricchi, era sempre stato soprattutto privato. Malgrado ciò – e tanto più dopo Obama, in realtà – esso presenta lo stesso identico groviglio di pubblico e privato, economico e politico, e la stessa funzione di garanzia dei profitti privati da parte del governo, che si cominciano a vedere in Canada o in Europa grazie alla parziale privatizzazione dei sistemi sanitari nazionali. Si è comunque assicurato (e nel caso della riforma sanitaria statunitense ciò è stato fatto abbastanza consapevolmente) che almeno parte di quei profitti venisse ridistribuita per creare posti di lavoro ben pagati, prestigiosi, ma in definitiva senza senso.

Ho iniziato il capitolo parlando dei diversi nessi di causalità. I motivi per cui gli individui creano, o accettano, lavori senza senso non sono affatto gli stessi per cui tali lavori tendono a proliferare in certe epoche e certi luoghi piuttosto che in altri. Le forze strutturali profonde che inducono

cambiamenti storici del genere, a loro volta, non equivalgono ai fattori culturali e politici che condizionano il tipo di reazione dei cittadini e dei politici a quei cambiamenti. Questo capitolo ha riguardato in larga misura le forze strutturali. Non c'è dubbio che i lavori senza senso esistano da lungo tempo, ma negli ultimi anni sono proliferati enormemente, assieme a una sempre crescente insensatezza dei lavori veri. A dispetto di un diffuso luogo comune che la vorrebbe connessa in qualche modo all'ascesa del settore dei servizi, questa proliferazione pare dipendere interamente dalla crescita dell'importanza della finanza.

Il capitalismo monopolistico – ossia quella forma di capitalismo in cui la produzione è perlopiù effettuata all'interno di grandi aziende organizzate burocraticamente – è comparso inizialmente in America e in Germania nella seconda metà del XIX secolo. Per la maggior parte del XX secolo, le grandi aziende industriali hanno conservato grande autonomia rispetto agli interessi di quella che veniva chiamata «alta finanza», e per certi versi si sono perfino contrapposte a essi. I dirigenti di imprese dedite alla produzione di cereali per la colazione o di macchinari agricoli ritenevano di avere molto più in comune con i lavoratori della loro catena di produzione piuttosto che con speculatori e investitori, e l'organizzazione interna delle aziende rispecchiava questo fatto. È stato solo negli anni Settanta che il settore finanziario e il ceto dirigenziale – ossia i livelli superiori delle varie burocrazie aziendali – sono di fatto diventati tutt'uno. Gli amministratori delegati hanno cominciato a pagarsi in stock option, facendo avanti e indietro tra società che non c'entravano nulla l'una con l'altra e vantandosi del numero di impiegati che potevano licenziare. Ciò ha innescato un circolo vizioso in cui i lavoratori, che non provavano più alcun senso di lealtà nei confronti di aziende che non erano leali con loro, hanno dovuto essere sottoposti a sempre maggiore controllo, governo e sorveglianza.

A un livello più profondo, questo nuovo corso ha dato luogo a una serie di tendenze che hanno avuto enormi implicazioni praticamente su tutto quello che è successo dopo, dai cambiamenti delle fedi politiche alle mutate direzioni della ricerca tecnologica. Per fare un solo esempio particolarmente illuminante: negli anni Settanta le banche erano le sole imprese entusiaste dell'impiego dei computer. Pare esserci dunque un legame sostanziale tra la finanziarizzazione dell'economia, la fioritura del settore dell'informazione e la proliferazione dei lavori senza senso. [36]

Le conseguenze non si sono limitate a qualche revisione o aggiustamento delle forme di capitalismo esistenti. In molti sensi si è verificata una radicale rottura con quanto c'era prima. Se i lavori senza senso paiono una messa in discussione della logica del capitalismo, un possibile motivo della loro proliferazione potrebbe essere che l'attuale sistema *non è* capitalismo, o quantomeno non è un tipo di capitalismo che si potrebbe rintracciare nelle opere di Adam Smith, Karl Marx o, se è per questo, Ludwig von Mises o Milton Friedman. Sempre più è un sistema fondato sulla rendita la cui logica interna – le «leggi del moto» del sistema, come piace chiamarle ai marxisti – è profondamente diversa dal capitalismo, dal momento che le istanze economiche e politiche si sono in buona sostanza fuse. Sotto molti aspetti, assomiglia al classico feudalesimo medioevale, di cui mostra la stessa tendenza a creare infinite gerarchie di signori, vassalli e servi; d'altra parte, però, è profondamente diverso, soprattutto per la sua mentalità managerialista. E l'intero sistema, invece di sostituire il capitalismo industriale vecchio stile, gli si è sovrapposto, mescolandosi a esso in mille punti e in mille modi diversi. Non c'è da stupirsi allora se la situazione appare talmente disorientante che neppure quelli che vi si trovano nel mezzo sanno in realtà che cosa pensarne.

Questo è quanto per il livello strutturale; nei prossimi due capitoli tratterò invece di quello culturale e politico. È evidente che qui risulta impossibile restare imparziali. Anche solo domandarsi come mai l'esistenza di forme di occupazione prive di scopo non sia considerata un grosso problema sociale significa, quantomeno, insinuare che di fatto dovrebbe esserlo. Chiaramente il saggio originario ha agito come una sorta di catalizzatore su questo punto: ha intercettato un sentimento molto diffuso che non era riuscito a trovare un'altra voce pubblica per esprimersi, la sensazione cioè che ci fosse qualcosa di molto sbagliato nell'organizzazione della società, e ha offerto una serie di griglie per poter cominciare a pensare alla questione in termini politici. Nel seguito del libro svilupperò quei suggerimenti e ragionerò in maniera un po' più sistematica sulle più vaste implicazioni politiche dell'attuale divisione del lavoro e su che cosa si possa fare al riguardo.

6. PERCHÉ NON CI OPPONIAMO COME SOCIETÀ ALLA CRESCITA DELL'OCCUPAZIONE PRIVA DI SCOPO?

> Quanto è assurda l'opinione di certi abitanti delle Indie orientali secondo cui scimmie e babbuini, che vivono con loro in grosse quantità, sarebbero dotati di capacità di comprensione e potrebbero parlare, ma non lo vogliono per paura di essere usati e costretti a lavorare.
>
> Antoine Le Grand, 1675 circa

Abbiamo già preso in considerazione le forze economiche e sociali che hanno determinato la proliferazione dei lavori senza senso, così come l'infelicità e la sofferenza che questi provocano in chi deve svolgerli. Tuttavia, nonostante l'evidente e diffusa sofferenza, finora non si è voluto considerare un problema sociale il fatto che milioni di persone si presentino al lavoro ogni giorno con la certezza di non concludere assolutamente niente. Non abbiamo visto politici denunciare le occupazioni senza senso, convegni accademici dedicati alla comprensione delle cause della loro ascesa, editoriali sulle loro conseguenze o movimenti di protesta per la loro abolizione. Al contrario, quando politici, accademici, editorialisti o movimenti sociali intervengono sulla questione, in genere lo fanno con iniziative che, direttamente o indirettamente, aggravano il problema.

La situazione pare a maggior ragione incredibile se si considerano le più vaste conseguenze sociali di tale proliferazione. Se è vero che praticamente metà del lavoro che si fa potrebbe venire eliminato senza alcun significativo effetto sulla produttività nel suo complesso, perché non ridistribuire i compiti restanti in modo tale che ciascuno lavori solo quattro ore al giorno? O quattro giorni alla settimana con quattro mesi di ferie all'anno? O in qualche altra simile organizzazione flessibile del tempo? Perché non cominciare a ridurre l'attività della macchina globale del lavoro? Se non altro, sarebbe la cosa più efficace da fare per rallentare la corsa del riscaldamento globale. Un centinaio di anni fa molti supponevano che il costante sviluppo della tecnologia e i meccanismi per risparmiare fatica avrebbero reso tutto ciò possibile oggi, e il paradosso è che probabilmente

avevano ragione. Potremmo benissimo lavorare tutti venti, se non addirittura quindici ore alla settimana. Eppure, per qualche motivo, come società abbiamo collettivamente stabilito che è preferibile che milioni di persone trascorrano anni delle loro vite a fingere di inserire dati in fogli di calcolo o a preparare mappe mentali per riunioni di PR, piuttosto che lasciarle libere di lavorare a maglia, giocare con i propri cani, mettere su una garage band, sperimentare nuove ricette di cucina, oppure ritrovarsi nei bar a discutere di politica e a spettegolare delle complicate e poligame vicende sentimentali dei loro amici.

Secondo me, il modo più semplice per comprendere come ciò sia potuto accadere è riflettere su quanto sia improbabile che un opinionista di un importante quotidiano o di una rivista scriva un articolo in cui sostiene che una determinata categoria di persone lavora troppo e che sarebbe bene rimediare. È piuttosto facile trovare invece articoli che lamentano il fatto che certe categorie di persone (i giovani, i poveri, chi riceve varie forme di assistenza pubblica, i rappresentanti di alcuni gruppi nazionali o etnici)[1] sono inclini all'ozio, convinte di avere diritti, prive di spinte ad agire o motivazioni, o restie a guadagnarsi da vivere. Internet ne è piena. L'ha detto Rachel nel Capitolo 4: «A stento posso scrollare Facebook senza incappare in qualche articolo moralistico sulla convinzione della mia generazione che tutto le sia dovuto e sulla sua riluttanza a fare una dannata giornata di lavoro». Non appena c'è una crisi, anche di tipo ambientale, si levano gli appelli al sacrificio collettivo, che sembra però riguardare sempre chi lavora di più; sebbene, dal punto di vista ecologico, come abbiamo detto, una riduzione di massa delle ore lavorative sarebbe probabilmente la soluzione più rapida e semplice per salvare il pianeta.

Gli opinionisti sono i moralisti dei nostri giorni, sono l'equivalente laico dei predicatori e, quando scrivono di lavoro, i loro ragionamenti riflettono una tradizione teologica di lunga data che valorizza il lavoro in quanto compito sacro, maledizione e benedizione insieme, e che considera gli esseri umani peccatori connaturati, creature oziose che presumibilmente si sottrarranno a quel compito se solo ne avranno la possibilità. La stessa disciplina economica è derivata dalla filosofia morale (materia di cui Adam Smith era professore) e la filosofia morale, a sua volta, era in principio un ramo della teologia. Molti concetti economici si rifanno direttamente a idee religiose. Di conseguenza le argomentazioni sul valore hanno un sapore sempre un po' teologico. Ci sono nozioni originariamente religiose sul

lavoro a tal punto accettate da tutti che semplicemente non è possibile metterle in dubbio. Per farsi prendere sul serio in un dibattito pubblico, non si può asserire che i grandi lavoratori *non* siano, in linea generale, ammirevoli (a prescindere da cosa facciano con tanto impegno) oppure che coloro che scansano il lavoro non siano in qualche senso disprezzabili. Se qualcuno sostiene che una politica crea occupazione, non è considerata una replica accettabile dirgli che sarebbe meglio non avere certi tipi di lavoro. (Lo so perché di tanto in tanto l'ho fatto con certi esperti di politica, anche solo per osservare la scandalizzata confusione che ne consegue.) Basta fare affermazioni del genere e qualunque altra cosa si possa dire verrà ignorata in quanto espressione di un provocatore, un pagliaccio, un folle, qualcuno di cui comunque si possono automaticamente rigettare i successivi argomenti.

Ciononostante, se la voce dei moralisti può bastare a convincerci che non sia il caso di scandalizzarsi per la proliferazione delle occupazioni senza senso (dato che nel dibattito pubblico ogni lavoro va visto come un compito sacro, e quindi averne uno è sempre preferibile al non averne), quando si passa a parlare del nostro lavoro tendiamo ad applicare criteri alquanto differenti: ci aspettiamo che serva a uno scopo o abbia qualche significato, e ci demoralizziamo molto se scopriamo che non è così. Ma questo suscita un'altra domanda: se il lavoro non è semplicemente un valore in sé, in che senso è un valore per gli altri? In fondo, quando le persone dicono di avere un lavoro «inutile» o «che non serve a nessuno», stanno ragionando sul valore. Quale tipo di valore?

* * *

Il campo del valore è da sempre un terreno di scontro. Sembra quasi che, non appena si trova la parola per qualcosa sulla cui desiderabilità sono tutti d'accordo – «verità», «bellezza», «amore», «democrazia» –, poi non ci sarà però consenso sul suo reale significato. (È abbastanza strano, ma questo vale pure per il denaro: gli economisti hanno opinioni diverse su cosa sia.) Ma, nella nostra società, gli argomenti circa il valore del lavoro sono particolarmente importanti da valutare poiché hanno determinato conseguenze che un osservatore esterno potrebbe solo descrivere come bizzarre. Come vedremo, le persone hanno un'idea del valore sociale del loro lavoro; nella nostra società, però, si è arrivati al punto che non solo il valore sociale del lavoro è di solito inversamente proporzionale al suo

valore economico (quanto più il lavoro di qualcuno giova agli altri, tanto meno è probabile che venga pagato), ma che molti hanno anche accettato questa situazione come giusta dal punto di vista morale. Credono sinceramente che le cose debbano stare così, che *dovremmo* ricompensare comportamenti inutili o persino distruttivi e punire invece coloro le cui occupazioni quotidiane rendono il mondo un posto migliore.

Tutto ciò è autenticamente perverso. Per capire come sia potuto succedere, però, dovremo impegnarci un po'.

Sull'impossibilità di sviluppare una misura assoluta del valore

Quando qualcuno descrive il proprio lavoro come inutile o senza scopo sta per forza ragionando nei termini di qualche implicita teoria del valore: un'idea di che cosa sarebbe un'occupazione utile, e quindi di che cosa non lo sia. È notoriamente difficile, tuttavia, dedurre con esattezza quale sia questa teoria di volta in volta, e a maggior ragione ricavarne un affidabile sistema di misurazione che consenta di affermare che il lavoro X ha maggiore valore o è più utile alla società di quello Y.

Gli economisti misurano il valore nei termini di ciò che definiscono «utilità»: ossia quanto un bene o un servizio è utile a soddisfare un desiderio o un bisogno,[2] e sono in molti ad applicare un criterio simile al proprio lavoro. Fornisco qualcosa di utile alla società? Talvolta la risposta alla domanda è scontata. Nel caso in cui uno stia costruendo un ponte, ritiene che ne valga la pena se immagina che altre persone desiderose di attraversare il fiume lo troveranno utile; al contrario, nel caso in cui dei lavoratori stiano costruendo un ponte che presumibilmente non userà nessuno – un po' come i famosi «ponti verso il nulla» che i politici locali negli Stati Uniti di tanto in tanto promuovono per dirottare i fondi federali ai loro distretti – è probabile che concluderanno di essere impegnati in un'occupazione senza senso.

Il concetto di utilità, tuttavia, presenta un evidente problema. Dire che qualcosa è «utile» significa solo dire che è efficace come mezzo per conseguire altro. Se si acquista un abito, la sua «utilità» consiste in parte nel proteggere dagli elementi naturali o nell'assicurare di non trasgredire leggi che impediscono di andare in giro nudi per strada, ma ancora più dipende da quanto fa sembrare o sentire belli. Perché allora un vestito dovrebbe

conseguire questo risultato e un altro no? Gli economisti di solito rispondono che è una questione di preferenze, quindi non di loro competenza. Ma alla fine ogni utilità è un problema soggettivo di questo tipo, se si risale sufficientemente indietro nelle motivazioni; perfino nel caso di un bene relativamente semplice come un ponte. Certo, questo può agevolare il passaggio delle persone dall'altra parte del fiume, ma perché esse dovrebbero volerlo attraversare? Per far visita a un parente anziano? Per andare a giocare a bowling? Se anche fosse soltanto per andare a comprare da mangiare, non si acquistano generi alimentari solo per mantenersi fisicamente in salute: lo si fa per esprimere i propri gusti personali, per tener viva una tradizione etnica o familiare, per procurarsi il necessario per organizzare una festa con gli amici o per celebrare festività religiose. Di nessuna di queste attività possiamo realmente parlare nei soli termini di «bisogni». Per gran parte della storia umana – e tutt'oggi in gran parte del mondo –, se i poveri finiscono per contrarre debiti rovinosi con gli usurai locali, è perché si sono sentiti in dovere di chiedere soldi in prestito per organizzare decorosi funerali per i genitori o matrimoni per i figli. Avevano «bisogno» di farlo? È evidente che hanno avuto la forte sensazione che fosse così. Ma, siccome non esiste una definizione scientifica di che cosa sia davvero un «bisogno umano», al di là del fabbisogno calorico e nutrizionale minimo del corpo e di pochi altri fattori fisici, si tratterà sempre di una questione soggettiva. In grossa misura i bisogni sono soltanto le aspettative degli altri: se non si organizza un bel matrimonio per la propria figlia, sarà un disonore per la famiglia.

La maggior parte degli economisti conclude pertanto che non ha senso star lì a sindacare su che cosa la gente *dovrebbe* volere; tanto vale accettare il fatto che *vogliono* e poi giudicare quanto efficacemente («razionalmente») tentino di soddisfare i propri desideri. La maggior parte dei lavoratori pare d'accordo. Come ho fatto notare, coloro che considerano il proprio lavoro privo di scopo quasi mai hanno detto cose come: «Produco bastoncini da selfie. I bastoncini da selfie sono una sciocchezza. La gente non dovrebbe comprare idiozie del genere», oppure: «Chi ha sul serio bisogno di un paio di calze da 200 dollari?». Ma anche una o due eccezioni si sono dimostrate rivelatorie. Prendete il caso di Dietrich, che lavorava per un'azienda che forniva articoli per le feste, soprattutto alle chiese locali.

> Dietrich: Ho lavorato per anni nel magazzino di un negozio di gadget. Non saprei che altro dirne se non che era assolutamente e totalmente senza senso. Non si può conoscere il vero

> abbrutimento finché non si trascorre una buona parte del proprio tempo a trascinarsi tra scatole di nasi da clown, polveri per starnutire, flûte da champagne in plastica, sagome in cartone di giocatori di basket e altri tipi di assurde e insensate cianfrusaglie. La maggior parte delle ore ce ne stavamo seduti nel retro del magazzino con poco o niente da fare, a meditare sulla totale irrilevanza di quanto facevamo, anno dopo anno, via via che l'attività si dimostrava sempre più insostenibile.
> Ad aggiungere al danno la beffa, gli assegni dei nostri stipendi erano di un rosso brillante e con sopra facce di clown, per il divertimento di tutti i cassieri di banca, come se i loro lavori fossero molto più sensati!

Si potrebbe speculare a lungo sul perché Dietrich trovasse questa particolare serie di prodotti tanto offensiva. (In fin dei conti, che male c'è a divertirsi un po'?) Ma la mia ipotesi è questa: perché non era Dietrich ad aver stabilito che stava lavorando per fornitori di ciarpame. Questi prodotti non avevano la pretesa di essere qualcosa di diverso, erano anti-utilità destinate solo a venire buttate via, parodie di oggetti «reali» e «veri» valori. (Perfino i soldi erano uno scherzo.) Oltretutto, i gadget non sono un rifiuto di «veri» valori in nome di qualcosa in particolare; non costituiscono affatto una messa in discussione di quello che intendono deridere. Si potrebbe dire che non siano nemmeno autentiche prese in giro; sono una parodia di una parodia, ridotta a qualcosa che ha così poco autentico valore sovversivo da poter essere accettata perfino dai più noiosi e austeri rappresentanti della società «per la gioia dei bambini».

Poche cose sono più deprimenti di un'allegria forzata. Testimonianze come quella di Dietrich, tuttavia, erano rare.

Quando gli impiegati valutavano il valore sociale del loro lavoro, nella maggior parte dei casi facevano ricorso a una variante della posizione assunta da Tom, l'artista degli effetti speciali che abbiamo incontrato nel Capitolo 2: «Considero un lavoro che valga la pena di fare quello che soddisfi un bisogno preesistente, oppure crei un prodotto o un servizio a cui la gente non aveva pensato, ma che in qualche modo ne facilita e migliora la vita», in contrasto con l'«opera di abbellimento», nel caso di Tom, che comportava la manipolazione delle immagini delle celebrità per far sentire brutta la gente comune e venderle così rimedi che in realtà non funzionano. Gli addetti al telemarketing ogni tanto hanno espresso preoccupazioni simili ma, di nuovo, gran parte di quanto fanno non è altro che inganno; non occorre certo una complessa teoria del valore sociale per capire come mai persuadere pensionati ad acquistare abbonamenti che non si possono permettere a riviste che non leggeranno mai è un atto discutibile. Pochissimi giudicavano il valore dei gusti e delle preferenze dei clienti;

avevano casomai la sensazione che fossero l'aggressività e la disonestà della loro stessa azione a dimostrare che non stavano offrendo niente che avesse autentico valore.

Altre obiezioni si rifacevano a tradizioni molto più antiche di critica sociale. Prendete Rupert, l'impiegato di banca che sosteneva: «Quanto al settore bancario, è evidente che nel suo complesso non apporta alcun valore e perciò è senza senso», visto che la finanza è davvero solo un fatto di «appropriazione del prodotto del lavoro per mezzo dell'usura». La teoria del valore-lavoro a cui fa riferimento qui, e che risale almeno al medioevo europeo, si fonda sul presupposto che il reale valore di una merce corrisponda al lavoro che è stato impiegato per renderne possibile l'esistenza. Perciò, quando diamo soldi in cambio di una pagnotta, quello per cui stiamo realmente pagando è la fatica umana che è servita per coltivare il grano, cuocere il pane, confezionare e trasportare le pagnotte. Se alcuni pani sono più cari di altri, è perché c'è voluto più lavoro per produrli e trasportarli, o in alternativa perché consideriamo parte di quel lavoro di qualità superiore di per sé – in quanto implica maggiore esperienza, maggiore abilità, maggiore sforzo – rispetto ad altri, e quindi siamo disposti a pagare di più per il prodotto che ne risulta. Allo stesso modo, se si sottrae ricchezza ad altri, come aveva la sensazione di fare Rupert quando lavorava per una banca di investimento internazionale, ciò che si sta realmente rubando è il vero lavoro produttivo che è occorso per creare quella ricchezza.

Ora, è evidente che l'uso di argomenti come questo per mettere in discussione gli ordinamenti in cui alcuni stanno – o almeno sembra che stiano – vivendo alle spalle di altri ha una lunga storia; l'esistenza stessa di occupazioni senza senso, però, solleva qualche problema per qualsiasi teoria del valore-lavoro. È vero, dire che ogni valore deriva dal lavoro[3] non è certo lo stesso che dire che ogni lavoro produce valore. Secondo Rupert, la maggior parte degli impiegati di banca non stava oziando; aveva anzi l'impressione che perlopiù lavorassero piuttosto sodo; solo che il risultato finale di tutti i loro sforzi non era altro, a suo parere, che l'invenzione di modi ingegnosi per appropriarsi dei frutti del *vero* lavoro fatto da altri. Questo però ci riporta sempre allo stesso problema: come distinguere il «vero» lavoro che crea valore dal suo contrario? Se tagliare i capelli a qualcuno significa fornire un servizio di valore, perché dargli consigli sul suo portafoglio di investimenti non potrebbe fare lo stesso?

Le opinioni di Rupert non erano tuttavia eccezionali. Lui poteva costituire un'eccezione per il fatto di formularle esplicitamente in termini di teoria del valore-lavoro, ma esprimeva un malessere che chiaramente provano molti di coloro che lavorano nel settore finanziario, e in quelli affini. È probabile che dovesse fare ricorso a queste teorie perché l'economia mainstream non aveva in effetti molto da offrirgli. Stando infatti alla prospettiva prevalente tra gli economisti contemporanei, dal momento che il valore alla fine è un fatto soggettivo, semplicemente non c'è modo di dare giustificazione alle rispettive convinzioni: bisognerebbe quindi evitare di giudicare e agire sulla base del presupposto che, se esiste un mercato per un certo bene o servizio (compresi, secondo loro, i servizi finanziari), allora chiaramente questo ha un valore per qualcuno, e non occorre sapere altro. Fino a un certo punto, come abbiamo visto, la maggior parte dei lavoratori pare d'accordo in linea di principio con gli economisti, almeno quando si tratta delle preferenze e delle propensioni della gente in generale; ma, quando si tratta dei propri lavori, la loro esperienza è spesso in vistosa contraddizione con l'idea che si possa sempre fare affidamento sul mercato per tali questioni. In fondo, anche per il lavoro esiste un mercato e, se il mercato ha sempre ragione, allora chi viene pagato 40.000 dollari per giocare ai videogiochi e spettegolare con i vecchi amici su WhatsApp tutto il giorno dovrà accettare il fatto che il sevizio offerto all'azienda giocando e spettegolando vale davvero quella cifra. Chiaramente non è così, quindi non è vero che i mercati hanno sempre ragione. Ne consegue che, se i mercati possono sbagliarsi nella sfera che il lavoratore conosce meglio, allora non si può banalmente presumere che, nelle aree sulle quali il lavoratore non disponga di informazioni di prima mano, il mercato sia invece affidabile per quanto riguarda la valutazione dell'autentico valore di beni e servizi.

Dunque, chiunque abbia un lavoro senza senso, o conosca qualcuno che ce l'ha, sa che il mercato non è un infallibile giudice del valore. Il problema è che nient'altro lo è. Le questioni di valore sono sempre un po' torbide, quantomeno. La maggior parte della gente concorderebbe sul fatto che alcune aziende potrebbero benissimo non esistere, ma probabilmente lo farebbe più sulla base di qualche istinto che non di un pensiero che saprebbe articolare con precisione. Se dovessi interpretare il predominante e tacito buonsenso, come primo passo in ogni caso, direi che le persone perlopiù sembrano agire assumendo in parte la posizione di Tom e in parte quella di Rupert: ossia ritengono che, se un bene o un servizio risponde a

una domanda o migliora in altro modo la vita della gente, allora si può dire che abbia un autentico valore, mentre non ce l'ha se serve solo a *creare* la domanda, inducendo la gente a sentirsi grassa e brutta oppure a indebitarsi per poi farle pagare gli interessi. Ciò pare abbastanza ragionevole, ma ancora non dà risposta alla domanda: che cosa significa «migliorare la vita della gente»? E da questo, ovviamente, dipende tutto.

Come la maggior parte della gente nella società contemporanea accetta l'idea di un valore sociale distinguibile da quello economico, benché sia difficile chiarire che cos'è

Eccoci tornati alle teorie del valore. Di che cosa si può dire che migliori la vita della gente?

In economia le teorie del valore sono principalmente servite a spiegare i prezzi delle merci: il prezzo di una pagnotta varierà a seconda della contingenza dell'offerta e della domanda, ma graviterà sempre attorno a una sorta di centro che pare il prezzo ragionevole che la pagnotta *dovrebbe* avere. Nel medioevo questa era esplicitamente considerata una questione morale: come si fa a determinare il «giusto prezzo» di una merce? Se un bottegaio alzava i prezzi in tempo di guerra, fino a che punto si stava pagando una legittima indennità di rischio e fino a che punto invece stava truffando? I giuristi a quel tempo erano soliti invocare l'esempio di un prigioniero messo a pane e acqua che baratta la propria fortuna con un altro prigioniero in cambio di un uovo sodo. Si poteva considerarla sul serio una libera scelta? Era un contratto che andava fatto rispettare una volta scarcerati entrambi i prigionieri?

Quindi l'idea che il mercato sottovaluti o sopravvaluti le cose esiste da lungo tempo, ed è ancora una componente intrinseca del nostro buonsenso – altrimenti sarebbe impossibile per chiunque dire di essere stati spennati oppure di aver fatto un affare particolarmente vantaggioso –, sebbene nessuno sia mai riuscito a trovare una formula affidabile per calcolare con esattezza quale dovrebbe essere il «vero» valore di una data merce, e di conseguenza quanto uno sia stato spennato o quanto realmente abbia fatto un affare. Sono troppe le variabili da prendere in considerazione e molte di queste – il valore affettivo, la preferenza individuale o di una subcultura – chiaramente non sono quantificabili. Se qualcosa deve destare sorpresa, è la

caparbia pretesa di tanti economisti, dilettanti o no, che *dovrebbe* essere possibile fare questo calcolo.

Molti ritengono che tutte le altre forme di valore siano in qualche modo illusorie o irrilevanti ai fini del mercato. Gli economisti, per esempio, spesso sostengono che, siccome il valore in ultima istanza è solo utilità, i prezzi delle merci tenderanno al loro vero prezzo di mercato nel corso del tempo – anche se questa tesi si riduce a un'argomentazione puramente circolare per cui, qualunque sia il prezzo verso cui tende una merce nel tempo, deve essere il suo vero prezzo di mercato. Si sa che i marxisti e altri anticapitalisti hanno spesso assunto una posizione ancora più estrema, insistendo nel dire che, dal momento che il capitalismo è un sistema totale, chiunque creda di operare al di fuori di esso o di perseguire valori diversi da quelli creati dal sistema stesso si sta ingannando. Capita di frequente che, quando espongo l'idea dei lavori senza senso in ambienti radicali, qualche fanatico di teoria marxista si levi immediatamente a dire che non ho capito: può darsi che alcuni lavoratori ritengano di fare lavori inutili, ma quel lavoro deve produrre profitti per il capitalismo ed è questa l'unica cosa che conta nell'attuale sistema capitalistico.[4] Altri, ancor più sensibili alle finezze di simili questioni, spiegheranno che evidentemente sto parlando della differenza tra lavoro «produttivo» e «improduttivo», per usare la terminologia di Marx, vale a dire tra quello che è produttivo o è improduttivo *per i capitalisti*. Il lavoro produttivo rende un plusvalore di cui i capitalisti si possono appropriare sotto forma di profitti; ogni altro lavoro è al massimo «riproduttivo» – sono lavori, come quelli domestici o l'educazione (vengono sempre proposti questi due come esempi principali), che svolgono il necessario compito ausiliario di tenere in vita i lavoratori e di farne crescere le nuove generazioni di modo che in futuro possano, a loro volta, svolgere il «vero» lavoro di farsi sfruttare.[5]

È certamente vero che i capitalisti stessi spesso la pensano così. Si sa, per esempio, che le lobby imprenditoriali sollecitano i governi a trattare le scuole anzitutto come luoghi di addestramento per futuri dipendenti. Potrebbe sembrare un po' strano riscontrare la medesima logica negli anticapitalisti, ma da un certo punto di vista ha senso: equivale a dire che le mezze misure non funzionano mai. Per esempio, un progressista benintenzionato che acquista caffè del commercio equo e solidale e che finanzia un carro per la parata del Gay Pride non sta sfidando sul serio in maniera significativa le strutture del potere e l'ingiustizia nel mondo, ma

alla fine le sta solo riproducendo su un altro piano. Questo è un argomento importante – i progressisti ipocriti sono irritanti e meritano di sentirselo ripetere –, ma il problema, almeno per me, è il salto logico che c'è tra l'affermazione che, *dal punto di vista del capitalismo*, l'amore di una madre o la fatica di un insegnante non hanno alcun significato se non in quanto mezzi di riproduzione della forza lavoro, e la supposizione che di conseguenza qualsiasi altro punto di vista in merito sia necessariamente irrilevante, ingannevole o sbagliato. Il capitalismo non è un unico sistema totalizzante che modella e comprende ogni aspetto della nostra esistenza. Forse non ha neppure senso parlare di «capitalismo» in quanto tale (Marx, per esempio, non l'ha mai fatto veramente), sottintendendo cioè che il «capitalismo» corrisponda a una serie di idee astratte che in qualche maniera hanno assunto forma concreta nelle fabbriche e negli uffici. Il mondo è molto più complicato e caotico di così. Storicamente le fabbriche e gli uffici erano comparsi ben prima che qualcuno sapesse che nome dare loro, e tuttora operano sulla base di varie logiche e finalità contraddittorie. Allo stesso modo il valore in sé è oggetto di un costante dibattito politico. Nessuno sa mai bene che cosa sia.

* * *

Nel linguaggio corrente, tendiamo a distinguere tra «valore» al singolare, come nel caso del valore dell'oro, della pancetta, degli oggetti di antiquariato e dei prodotti derivati finanziari, e «valori» al plurale, ossia valori familiari, etica religiosa, ideali politici, bellezza, verità, virtù e così via. In pratica, diciamo «valore» quando ci riferiamo agli affari economici, che in genere si riducono a tutte quelle occupazioni umane in cui le persone sono pagate per il loro lavoro o in cui le loro azioni mirano comunque a far guadagnare soldi. Quando non è questo il caso, parliamo invece di «valori». Per esempio, i lavori domestici e la cura dei bambini sono senza dubbio la forma più comune di lavoro non retribuito; pertanto sentiamo parlare di continuo dell'importanza dei «valori familiari». Ma nemmeno prendere parte alle iniziative della chiesa, alle opere caritatevoli, all'impegno politico volontario e alla maggior parte delle attività artistiche e scientifiche fa guadagnare. Se anche uno scultore finisce per diventare favolosamente ricco e si sposa con una star del porno, o se un guru arriva a possedere un parco macchine di Rolls-Royce, la loro ricchezza verrà dai più considerata

legittima nella misura in cui sia una specie di effetto collaterale, perché almeno all'inizio non facevano quel che facevano solo per soldi.

Ciò che la ricchezza fa entrare in scena è la possibilità di effettuare precisi paragoni quantitativi. I soldi consentono di dire che questa certa quantità di metallo equivale in valore a quel certo numero di bibite alla frutta o di pedicure o di biglietti per il festival musicale di Glastonbury. Ciò potrebbe sembrare ovvio, ma ha importanti implicazioni. Significa che il valore di mercato di una merce è, appunto, la misura in cui può essere paragonata a (e quindi scambiata con) qualcos'altro. È proprio questo che manca nel campo dei «valori»: può darsi che in qualche caso sia possibile sostenere che un'opera d'arte è più bella di un'altra, o un fedele più devoto di un altro, ma suonerebbe strano chiedere *quanto* di più, o affermare che questo monaco è cinque volte più pio di quello, o questo Rembrandt è due volte più splendido di quel Monet.[6] E sarebbe semmai ancora più assurdo cercare di inventarsi una formula matematica per calcolare quanto sarebbe legittimo trascurare la propria famiglia per dedicarsi all'arte o infrangere la legge in nome della giustizia sociale. È evidente che la gente prende decisioni del genere in continuazione, ma queste non si possono quantificare, per definizione.

Anzi, si potrebbe perfino arrivare a dire che proprio questa è la chiave del loro valore. Come le merci hanno «valore» economico *perché* possono essere paragonate precisamente con altre merci, così i «valori» valgono perché non sono paragonabili a nulla. Ciascuno di essi è considerato unico, incommensurabile: in una parola, impagabile.

Mi sembra che le parole «valore» e «valori» siano diventate le nostre scorciatoie di buonsenso per riflettere su questioni tanto complesse. Non è una cattiva soluzione. Tuttavia, anche ciò costituisce un modello di come vorremmo che le cose funzionassero più che un'accurata rappresentazione di come effettivamente funzionano. In fondo non è che la vita sia davvero divisa tra un'«economia», dove ognuno pensa solo ai soldi e ai propri interessi materiali, e una serie di altre sfere (politica, religione, famiglia e così via), dove ci si comporta in tutt'altro modo. Le motivazioni reali sono sempre mescolate. È opportuno a questo punto evidenziare che, per la maggior parte della storia umana, non sarebbe mai venuto in mente a nessuno la possibilità di fare distinzioni del genere; ugualmente stravagante sarebbe parsa l'idea stessa di puro egoismo o di puro altruismo – proprio come, in realtà, l'idea di «vendere il proprio tempo». Tali concetti diventano

pensabili soltanto con l'avvento dei mercati impersonali in Eurasia attorno al 600 a.C. L'invenzione della moneta ha reso possibile la creazione di mercati nei quali stranieri potevano interagire tra loro tenendo da conto solo il vantaggio materiale; ovunque comparvero questi mercati del denaro, che fosse in Cina, India o nel mondo mediterraneo, nacquero ben presto le religioni universali, le quali predicavano in ogni caso l'irrilevanza delle cose materiali e il dovere per i devoti di donare generosamente i propri beni in carità. Non ha però mai avuto successo alcun tentativo di erigere una parete refrattaria tra egoismo materiale e idealismo altruistico, valore e valori; questi finiscono sempre per infiltrarsi l'uno nell'altro, e andrebbe sottolineato che tale infiltrazione non va in un'unica direzione. Certo, si scopre di frequente che artisti, idealisti, preti e statisti stanno perseguendo di nascosto vantaggi materiali, o in certi casi anche di peggio, nel proprio interesse; ma succede altrettanto spesso che uomini d'affari siano orgogliosi della propria virtù e moralità, o che lavoratori si tormentino chiedendosi se il loro lavoro faccia realmente del bene a qualcuno.

Senza dubbio è stato questo il primo pensiero di quanti si sono interrogati sul significato più complessivo delle loro occupazioni. Nella maggior parte delle testimonianze che ho raccolto, «significativo» non era che un sinonimo di «utile», così come «di valore» lo era di «benefico». Proviamo a vedere in che modo alcuni hanno riflettuto sul valore del proprio lavoro.

Rivenditore di automobili: Lavoro per una grande società finanziaria per l'acquisto di auto usate degli Stati Uniti che alimenta il mercato dei subprime. Spesso mi ritrovo a domandarmi se il mio lavoro abbia davvero qualche valore oltre che per i proprietari dell'impresa.

Ingegnere aerospaziale: Gli alti dirigenti sono felici di lavorare cinquanta-sessanta ore alla settimana (e spronano tutti i sottoposti a fare altrettanto) per dare l'idea di essere indaffarati pur senza mai produrre alcunché di valore […]. Certo, se vengono creati sapere e nuove tecnologie come sottoprodotti, allora si potrebbe dire che il lavoro conservi un po' di valore. In alcuni casi è successo nel mio lavoro, ma tendeva a essere più l'eccezione che la regola.

Addetto al telemarketing: Si tratta di un lavoro privo di qualsiasi tipo di valore sociale. Se riempi gli scaffali al supermercato, almeno stai facendo qualcosa che giova alla gente. Tutti hanno bisogno di generi alimentari e delle altre cose che si trovano nei supermercati. Le telefonate dei call center sono soltanto seccature che fanno perdere tempo.

Traduttore di testi accademici freelance: Negli anni ho tradotto articoli praticamente di ogni disciplina accademica: dall'ecologia al diritto societario, alle scienze sociali e all'informatica. La grande maggioranza di questi non presenta alcun tipo di valore riconoscibile per l'umanità.

Farmacista: Mi sono dedicato alla professione medica supponendo che la mia occupazione avrebbe avuto significato e il lavoro sarebbe servito. In realtà ho capito che il campo medico è perlopiù un castello di carte. Mi sento di contestare l'idea che quello del medico sia un mestiere veramente utile.

Impiegato pubblico: Non uno di questi lavori era di aiuto per qualcuno in alcun modo. [7]

Probabilmente niente di tutto ciò suona nuovo ai lettori; è questo il modo in cui chiunque potrebbe parlare del proprio lavoro se solo dovesse ragionarci su in astratto. Come ha osservato il padre di Eric nel Capitolo 3, dopo aver doverosamente rimproverato il figlio di essere un «pazzo idiota» per avere lasciato un'occupazione così ben retribuita: «Comunque, quel lavoro potrebbe mai portare qualcosa di buono a qualcuno?».

L'addetto al telemarketing citato sopra ha fatto esplicitamente ricorso al concetto di «valore sociale», ossia valore per la società nel suo complesso. Questo concetto è emerso ciclicamente anche in altri racconti.

> Responsabile di un'associazione di proprietari di case: La gestione di un'associazione di proprietari è senza senso al cento per cento. Sono ricchi che assieme a un gruppo di altri danarosi estranei si comprano un condominio, poi incaricano qualcun altro di amministrarlo e conservarlo. La sola ragione per cui esiste un lavoro del genere è che i proprietari non si amano o non si fidano l'uno dell'altro. Ho svolto questo compito per tre anni e non vi ho mai trovato la benché minima traccia di valore sociale.

Oppure pensate a Nigel, il perfezionatore di dati, già citato nel Capitolo 4, che trascorreva centinaia di ore con lo sguardo puntato sulle informazioni delle carte fedeltà dell'azienda in cerca di errori inesistenti:

> Perfezionatore di dati: Sono davvero convinto che, se avessimo esaminato domande per qualcosa con un più evidente valore sociale – la registrazione per il trapianto di organi, per esempio, oppure biglietti per Glastonbury –, sarebbe stato diverso.

È interessante affiancare questi due esempi perché dimostrano che per la maggior parte della gente il «valore sociale» non riguarda solo la creazione di ricchezza o magari di tempo libero, ma ha a che fare anche con la creazione di socialità. Donare gli organi permette di salvarsi l'un l'altro la vita; il festival rock di Glastonbury consente alla gente di arrancare nel fango fumando spinelli e suonando o ascoltando la propria musica preferita, ossia dandosi reciprocamente gioia e felicità. Si può dire che esperienze collettive di questo tipo abbiano un «evidente valore sociale». Al contrario, far sì che sia più facile per i ricchi evitarsi (si sa che i veri ricchi quasi sempre detestano i propri vicini) non mostra «la benché minima traccia di valore sociale».

Ora, è chiaro che un «valore sociale» di questo tipo non può essere misurato, e non c'è dubbio che, se ci si mettesse lì con uno qualsiasi dei lavoratori di cui ho riportato le testimonianze, si scoprirebbe che ciascuno aveva un'idea leggermente differente di che cosa sia utile o prezioso per la

società e che cosa no. Eppure, ho il sospetto che sarebbero tutti d'accordo su due punti almeno: in primo luogo, che le cose più importanti che si possono ricavare da un lavoro sono (1) i soldi per pagare le bollette e (2) l'opportunità di dare un contributo positivo alla società; in secondo luogo, che tra le due cose c'è un rapporto di proporzione inversa: quanto più un lavoro è di aiuto e giova al prossimo, e quanto più valore sociale crea, tanto meno si sarà probabilmente pagati per farlo.

A proposito del rapporto inversamente proporzionale tra valore sociale del lavoro e quantità di soldi che presumibilmente si guadagnano per farlo

> Virtutum omnium pretium in ipsis est.
>
> Seneca

Ho sostenuto questa tesi nell'articolo originario del 2013 sui lavori senza senso perché avevo realizzato l'esistenza di tale rapporto nel corso della mia esperienza con Occupy Wall Street di due anni prima. Una delle lamentele più frequenti da parte dei simpatizzanti del movimento – soprattutto quelli che lavoravano troppo per poter passare molto tempo negli accampamenti, e si presentavano quindi solo in occasione delle manifestazioni o esprimevano il proprio sostegno sul web – era di questo tenore: «Volevo fare qualcosa di utile nella vita; un lavoro che avesse una ricaduta positiva per altre persone o, come minimo, che non facesse del male a nessuno. Ma per come funziona questa economia, se trascorri la vita lavorativa a preoccuparti del prossimo, finirai per essere così sottopagato e così gravemente indebitato da non poterti prendere cura neanche della tua famiglia». Questa condizione suscitava un profondo e durevole sentimento di rabbia per la sua ingiustizia.[8] Ho cominciato a chiamarla, soprattutto tra me e me, la «rivolta delle classi di cura». Allo stesso tempo gli occupanti di Zuccotti Park a Manhattan riferivano regolarmente di conversazioni con giovani operatori finanziari di Wall Street che passavano di lì e facevano affermazioni di questo tipo: «Guardate, so che avete ragione voi; io non sto affatto dando un contributo positivo al mondo, il sistema è corrotto e probabilmente io sono parte del problema. Mi licenzierei domani stesso se solo sapeste mostrarmi come si fa a vivere a New York con uno stipendio inferiore alle sei cifre».

Alcune delle testimonianze già riportate riproponevano dilemmi simili: pensate ad Annie, che ha fatto presente quante donne che si prendevano cura dei bambini in età prescolare alla fine erano costrette ad andarsene e a trovare lavori da impiegata per pagare l'affitto; oppure ad Hannibal, il ricercatore del settore farmaceutico, che ha riassunto la propria esperienza in campo medico in questa frase: «La quantità di soldi che posso mettere in conto per il lavoro che svolgo è quasi sempre inversamente proporzionale alla sua utilità».

Si può usare un semplice esperimento mentale come quello proposto nell'articolo del 2013 per dimostrare che qui ci troviamo di fronte a un autentico problema: immaginate che una certa categoria di persone semplicemente scompaia. Consentitemi di fare qualche precisazione su questo punto. Se una mattina al risveglio scoprissimo che non solo tutte le infermiere, tutti i netturbini e i meccanici, ma anche i conducenti di autobus, i commessi dei negozi di alimentari, i vigili del fuoco o i cuochi di fast food venissero trasferiti in un'altra dimensione, le conseguenze sarebbero in pari modo catastrofiche; se sparissero i maestri di scuola elementare, la maggior parte degli scolari probabilmente farebbe festa per un giorno o due, ma gli effetti di lungo periodo sarebbero casomai ancora più devastanti. E, benché possiamo senz'altro avere posizioni diverse sui rispettivi meriti della musica death metal rispetto a quella klezmer, o dei romanzi d'amore rispetto a quelli di fantascienza, non c'è dubbio che, nonostante alcune porzioni della popolazione possano essere indifferenti o perfino contente per l'improvvisa sparizione di certe categorie di scrittori, artisti o musicisti, per altre il mondo diventerebbe un luogo molto più triste e deprimente.[9]

Non si può dire lo stesso dei manager di hedge fund, dei consulenti politici, dei guru del marketing, dei lobbisti, dei legali d'azienda o di coloro il cui ruolo consiste nello scusarsi perché il falegname non si è fatto vedere. Come ha detto Finn a proposito della sua azienda di software su licenza nel Capitolo 4: «Se mi presentassi lunedì e l'edificio fosse scomparso, non solo non importerebbe alla società, ma neanche a me». E di sicuro nel mondo ci sono palazzi di uffici – sono convinto che qualunque lettore possa farsene venire in mente molti, così su due piedi – che, se soltanto svanissero, il mondo ne trarrebbe giovamento.

Eppure, è proprio qui che si trovano le persone con le retribuzioni più alte in assoluto.

Infatti succede spesso che, ai vertici delle organizzazioni, posizioni teoricamente cruciali restino scoperte per lunghi periodi senza conseguenze di rilievo, neppure per l'organizzazione stessa. Di recente il Belgio ha attraversato una serie di crisi istituzionali che l'hanno lasciato temporaneamente privo di un governo in carica: nessun primo ministro e nessun responsabile della sanità, dei trasporti o dell'istruzione. Queste crisi si sono protratte per periodi di tempo considerevoli – il record sinora è stato di 541 giorni – senza un evidente impatto negativo sulla sanità, sui trasporti o sull'istruzione. È presumibile che, se questa situazione dovesse andare avanti decenni, farebbe qualche differenza, ma non è chiaro in che misura o se gli effetti positivi non potrebbero superare quelli negativi.[10] In modo analogo, mentre scrivo, si sono dimessi da Uber, considerata una delle aziende più dinamiche al mondo, non solo il fondatore Travis Kalanick, ma anche una marea di altri alti dirigenti, con il risultato che «al momento opera senza un amministratore delegato, un direttore operativo, un responsabile del settore finanziario o un capo del marketing» – senza alcuna apparente ripercussione sull'attività quotidiana.[11]

Similmente, c'è un motivo se coloro che lavorano nel settore finanziario, e che in generale hanno occupazioni molto ben retribuite, quasi mai fanno sciopero. Come fa notare Rutger Bergman, in Irlanda nel 1970 è stato indetto uno sciopero delle banche di sei mesi. L'economia non si è arrestata, come si attendevano gli organizzatori, la maggior parte della gente ha semplicemente continuato a firmare assegni, che hanno preso a circolare come una forma di contante, ma per il resto si è andati avanti praticamente come se nulla fosse accaduto. Quando invece, due anni prima, a New York, avevano scioperato per dieci giorni i netturbini, la città ha dovuto cedere alle loro rivendicazioni perché era diventata invivibile.[12]

* * *

Sono pochissimi gli economisti che hanno realmente tentato di misurare il complessivo valore sociale delle diverse professioni. La maggioranza di loro probabilmente considererebbe l'idea stessa una perdita di tempo, chi però ci ha provato in genere conferma l'esistenza di una proporzione inversa tra utilità e retribuzione. In un articolo del 2017, gli economisti statunitensi Benjamin B. Lockwood, Charles G. Nathanson e E. Glen Weyl hanno passato al setaccio la letteratura disponibile sulle «esternalità» (costi sociali) e gli «effetti spillover» (benefici sociali) in riferimento a una serie

di professioni ben pagate, per capire se era possibile calcolare quanto ciascuna di esse aggiunga o sottragga all'economia nel suo complesso. Ne hanno dedotto che, se in certi casi – soprattutto quando si tratta di industrie creative – i valori implicati erano troppo soggettivi per una misurazione, in altri una vaga approssimazione era possibile. La loro conclusione è stata che i lavoratori di maggior valore dal punto di vista sociale e il cui contributo era calcolabile erano i ricercatori in campo medico, che aggiungono 9 dollari di valore complessivo alla società per ogni singolo dollaro che guadagnano; quelli di minor valore erano i lavoratori del settore finanziario, che in media sottraggono alla società 1,80 dollari netti in valore per ogni dollaro di retribuzione. (E, come si sa, gli operatori del settore finanziario sono perlopiù pagati molto bene.)

Ecco la loro segmentazione finale: [13]

• ricercatori	+9
• insegnanti	+1
• ingegneri	+0,2
• consulenti ed esperti di IT	0
• avvocati	–0,2
• pubblicitari ed esperti di marketing	–0,3
• manager	–0,8
• settore finanziario	–1,5

Ciò sembrerebbe confermare di fatto i molteplici dubbi che la gente ha istintivamente riguardo al valore complessivo di tali professioni: fa quindi piacere vederlo espresso chiaramente. La concentrazione degli autori sui professionisti meglio pagati, tuttavia, rende lo studio di scarsa utilità per il nostro scopo. Gli insegnanti sono probabilmente i lavoratori dell'elenco con il più basso stipendio, se non altro in media, e tanti ricercatori tirano avanti con molto poco, perciò questi risultati certamente non contraddicono l'ipotesi della proporzione inversa tra retribuzione e utilità; ma per farsi un'idea effettiva dell'intera scala dell'occupazione occorre un campione più vasto.

Lo studio di mia conoscenza che più si avvicina a questo obiettivo è stato condotto nel Regno Unito dalla New Economic Foundation: gli autori hanno applicato un metodo detto «analisi del ritorno sociale

dell’investimento» (SROI) nell’esame di sei occupazioni rappresentative, tre ad alto e tre a basso reddito. Ecco una sintesi dei loro risultati:

- banchiere – stipendio annuale: 5 milioni di sterline circa – 7 sterline stimate di distruzione di valore sociale per ogni sterlina guadagnata;
- dirigente del settore pubblicitario – stipendio annuale: 500.000 sterline circa – 11,50 sterline stimate di distruzione di valore sociale per ogni sterlina guadagnata;
- consulente fiscale – stipendio annuale: 125.000 sterline circa – 11,20 sterline stimate di distruzione di valore sociale per ogni sterlina guadagnata;
- addetto alle pulizie in ospedale – reddito annuale: 13.000 sterline circa (6,26 all’ora) – 10 sterline stimate di creazione di valore sociale per ogni sterlina guadagnata;
- lavoratore nel settore del riciclo – reddito annuale: 12.500 sterline circa (6,10 all’ora) – 12 sterline stimate di creazione di valore sociale per ogni sterlina guadagnata;
- educatore di asilo nido – stipendio: 11.500 sterline circa – 7 sterline stimate di creazione di valore sociale per ogni sterlina guadagnata. [14]

Gli autori ammettono che molti dei loro calcoli sono in un certo senso soggettivi, come del resto non possono che essere calcoli del genere, e lo studio si concentra solo sulla cima e sulla base della scala dei redditi. Lascia fuori, di conseguenza, la maggioranza dei lavori discussi in questo libro, che perlopiù hanno paghe medie e il cui beneficio sociale, se non altro in molti casi, non è né positivo né negativo, ma sembra aggirarsi attorno allo zero. Tuttavia, per quel che vale, esso conferma nettamente il principio generale per cui quanto più un lavoro giova ad altri, tanto meno tende a essere pagato.

Ci sono eccezioni a questa regola. I medici sono il caso più evidente: i loro salari si avvicinano alla cima della scala retributiva, soprattutto negli Stati Uniti, eppure paiono proprio svolgere un ruolo indiscutibilmente benefico. Tuttavia, anche qui, ci sono professionisti della salute che potrebbero sostenere che non sono l’eccezione che potrebbero sembrare – come il farmacista citato prima, convinto che la maggior parte dei medici dia un contributo minimo alla salute o alla felicità umana, essendo soltanto e soprattutto dispensatori di placebo. Potrebbe essere vero oppure no –

onestamente non ho la competenza necessaria per valutarlo –, ma, se non altro, viene ripetuto di frequente che la stragrande maggioranza dei passi avanti fatti dal 1900 in poi nel campo della longevità dipende da igiene, nutrizione e altri miglioramenti nella sanità pubblica, e non dai progressi delle cure mediche,[15] e ciò porterebbe a dire che la responsabilità dei risultati sanitari positivi ricada più sui (molto poco pagati) infermieri e addetti alle pulizie impiegati in un ospedale che sui medici (molto ben pagati) dello stesso ospedale.

Esiste qualche altra eccezione – molti idraulici ed elettricisti, per esempio, stanno piuttosto bene nonostante la loro utilità; alcuni lavori poco pagati sono abbastanza immotivati –, ma in buona misura la regola sembra valida.[16]

Le ragioni di questa proporzione inversa tra beneficio sociale e livello di retribuzione, però, sono tutt'altra questione. Nessuna delle risposte facili pare funzionare. Per esempio, i livelli di istruzione sono molto importanti nel determinare i livelli retributivi, ma se si trattasse solo di un fatto di formazione e educazione, difficilmente il sistema dell'istruzione superiore americano si troverebbe nella condizione in cui si trova, con migliaia di dottori di ricerca squisitamente formati che si sostentano con lavori di professore a contratto che li fanno restare ben al di sotto della soglia di povertà, costretti addirittura a dipendere dai buoni spesa.[17] D'altra parte, se stessimo parlando solo di domanda e offerta, non si riuscirebbe a capire come mai gli infermieri americani sono pagati considerevolmente meno dei legali d'azienda, benché negli Stati Uniti ci sia una grave carenza di infermieri professionali e un vero e proprio eccesso di laureati in giurisprudenza.[18]

A prescindere dalle ragioni – anche se, da parte mia, credo che il potere di classe e la lealtà di classe c'entrino molto –, il fatto forse più inquietante in questa situazione è che tante persone non solo ammettono che ci sia una proporzione inversa, ma sono anche convinte che sia giusto così. Cioè che la virtù, come sostenevano gli stoici, debba essere premio a sé stessa.

Per lungo tempo si sono fatti ragionamenti di questo tipo a proposito degli insegnanti. Si sente dire abitualmente che quelli della scuola elementare e media non andrebbero pagati bene, o comunque non tanto quanto gli avvocati o i dirigenti, perché non è auspicabile avere gente spinta soprattutto dall'avidità a educare i bambini. L'argomento avrebbe un suo senso se solo venisse applicato sistematicamente, ma questo non succede

mai. (Devo ancora trovare qualcuno che faccia lo stesso discorso a proposito dei medici.)

Si potrebbe anche affermare che l'idea che chi giova alla società non debba essere pagato troppo bene sia un'interpretazione distorta dell'egualitarismo.

Consentitemi di spiegare che cosa intendo. Il filosofo morale G.A. Cohen ha sostenuto che si possa perorare la causa dell'eguaglianza di reddito per tutti i membri della società sulla base del seguente ragionamento (questo, perlomeno, è il rozzo riassunto che ne faccio): perché, esordisce, si dovrebbe pagare qualcuno più di un altro? La consueta giustificazione è che alcuni producono di più o giovano maggiormente alla società rispetto ad altri. Ma allora dobbiamo chiedercene la ragione.

1. Se alcune persone possiedono maggior talento di altre (per esempio, hanno una splendida voce da cantante, sono comici nati o geni matematici), diciamo che «hanno un dono». Se qualcuno ha già ricevuto in sorte un vantaggio (un «dono»), allora non ha senso concedergli un beneficio aggiuntivo (più soldi) per quel motivo.

2. Se alcune persone lavorano più sodo di altre, di solito è impossibile stabilire in che misura questo dipenda da una loro maggiore *capacità* di lavoro (ancora un dono) oppure dalla scelta di lavorare con maggiore impegno. Nel primo caso, di nuovo non avrebbe senso premiarle ulteriormente perché possiedono un vantaggio innato rispetto alle altre.

3. Anche se si potesse dimostrare che alcuni lavorano più sodo di altri per pura scelta, resterebbe comunque da stabilire se lo fanno con motivazioni altruistiche – cioè hanno prodotto di più perché desideravano giovare alla società – oppure egoistiche, in vista di una maggiore porzione di vantaggio per sé stessi.

4. Nel primo caso, se producevano di più perché si sforzavano di aumentare la ricchezza della società, allora concedere loro una parte esagerata di quella ricchezza vorrebbe dire andare contro il loro intento. Dal punto di vista morale, avrebbe senso premiare solo quelli mossi da ragioni egoistiche.

5. Dal momento che le motivazioni umane in genere sono mutevoli e confuse, non è possibile suddividere semplicemente la forza lavoro in egoisti e altruisti. La sola scelta che resta è quindi premiare chiunque faccia sforzi maggiori oppure non farlo. Entrambe le opzioni implicano che le ambizioni di qualcuno verranno deluse: gli altruisti saranno frustrati nel

loro sforzo di giovare alla società, mentre gli egoisti lo saranno nel loro tentativo di giovare a sé stessi. Se si è obbligati a scegliere l'una cosa o l'altra, in una prospettiva morale è preferibile deludere gli egoisti.

6. La gente, dunque, non dovrebbe venire pagata di più o premiata in altro modo per un maggiore impegno o una maggiore produttività sul lavoro.[19]

È una logica impeccabile. Si potrebbero discutere molti degli assunti impliciti su diverse basi, ma in questo capitolo non mi interessa tanto capire se ci sia realmente una ragione morale per l'uguale distribuzione di reddito, quanto invece osservare che la nostra società pare aver sposato in molti sensi i punti 3 e 4, lasciando perdere 1, 2, 5 e 6. Significativamente, essa rifiuta la premessa che è impossibile suddividere i lavoratori in base alle motivazioni. L'importante è guardare al tipo di carriera che un lavoratore ha scelto. C'è qualche altra ragione, *a parte* i soldi, per cui una persona dovrebbe fare questo lavoro? Se è così, allora quella persona andrebbe trattata conformemente al punto 4.

Se ne ricava di conseguenza l'impressione che coloro che scelgono di giovare alla società, e in particolare quanti hanno la soddisfazione di *sapere* che le giovano, non devono affatto aspettarsi in più stipendi da ceto medio, ferie pagate e generosi assegni di pensione. Per lo stesso motivo si ha anche la sensazione che quanti soffrono sapendo di svolgere un lavoro privo di scopo o perfino nocivo soltanto per fare soldi, proprio per questo andrebbero ricompensati con retribuzioni maggiori.

Questo fatto si riscontra di continuo a livello politico. Nel Regno Unito, per esempio, in otto anni di «austerità» si è visto un effettivo taglio delle retribuzioni praticamente per tutti i dipendenti pubblici che offrono benefici immediati ed evidenti alla gente: infermieri, autisti di autobus, vigili del fuoco, addetti al banco informazioni delle ferrovie, personale medico di pronto soccorso. Siamo arrivati al punto che ci sono infermieri a tempo pieno che dipendono dalla beneficenza dei banchi alimentari. Aver creato questa situazione, però, costituiva un tale motivo di vanto per il partito di maggioranza che i parlamentari, come è noto, applaudivano tutti assieme quando si votava contro leggi sull'aumento degli stipendi per infermieri o polizia. Lo stesso partito era famoso per la sua indulgenza nei confronti dell'impennata dei compensi di quei banchieri della City che qualche anno prima avevano quasi fatto crollare l'economia mondiale. Ciononostante quel governo ha conservato una vasta popolarità. Tutto questo pare

obbedire all'idea secondo la quale optare per un sacrificio collettivo per il bene comune *dovrebbe* riguardare in modo sproporzionato coloro che, per scelta occupazionale, già si immolano o che hanno anche solo la soddisfazione di sapere di fare un lavoro produttivo e utile.

Ciò può avere senso solo se prima si assume che il lavoro – più precisamente, quello retribuito – sia un valore in sé; anzi, a tal punto un valore in sé che risultano fattori tutt'al più secondari sia le motivazioni per cui una persona lo svolge, sia gli effetti del lavoro. L'altra faccia della medaglia dei dimostranti di sinistra che agitano i cartelli con la richiesta di «più posti di lavoro» è lo spettatore di destra che passando accanto alla manifestazione brontola «va' a lavorare!». Sembra esserci ampio consenso non tanto sulla nozione che il lavoro sia un bene, quanto su quella che *non* lavorare sia un male; che chiunque non stia sgobbando più del voluto su qualcosa che non gli piace particolarmente sia una cattiva persona, un profittatore, uno scansafatiche, uno spregevole parassita indegno di simpatia o soccorso pubblico. Questo sentimento riecheggia sia nella protesta dei politici progressisti contro le sofferenze della «gente che lavora sodo» (ma che dire di coloro che lavorano con un'energia solo moderata?), sia nelle proteste dei conservatori riguardo ai lavativi e alle «welfare queen» che approfittano in modo fraudolento dell'assistenza. Ancora più notevole è il fatto che adesso gli stessi valori vengano riferiti ai vertici della piramide sociale: non si sente più tanto parlare dei ricchi oziosi, e non perché non esistano, ma perché la loro indolenza non viene più celebrata. Durante la grande depressione degli anni Trenta, agli spettatori impoveriti piaceva guardare film sull'alta società che narravano le avventure romantiche di playboy milionari. Oggi è più facile che si svaghino con storie su eroici amministratori delegati che hanno tabelle di marcia stacanoviste dall'alba a mezzanotte.[20] In Inghilterra i quotidiani e le riviste scrivono racconti simili anche sulla famiglia reale che, come ci fanno sapere, trascorre talmente tante ore alla settimana a preparare ed eseguire i suoi doveri di rito che a stento le rimane tempo da dedicare alla vita privata.

Molte testimonianze hanno evidenziato questa morale del lavoro come fine in sé. Clement aveva quello che definiva «un lavoro senza senso consistente nella valutazione dei finanziamenti in un'università del Midwest». Nelle ore libere, che erano la maggior parte, passava molto tempo su internet ad approfondire idee politiche alternative ed è così arrivato a realizzare che gran parte del denaro che transitava dal suo ufficio

era strettamente connesso all'impegno bellico statunitense in Iraq e Afghanistan. Ha dato le dimissioni e, per la sorpresa e lo sbigottimento dei suoi colleghi, ha accettato un lavoro molto meno remunerativo nel comune locale. Qui, dice, il lavoro è più faticoso, ma «almeno in parte è più interessante e utile per l'umanità».

Una delle cose che lasciavano perplesso Clement era come tutti nel suo vecchio luogo di lavoro sentissero di dover fingere l'uno con l'altro di essere oberati di compiti, anche se era evidente che avevano pochissimo da fare.

> Clement: I miei colleghi discutevano spesso di quanto fossero indaffarati e lavorassero sodo, benché di solito se ne andassero alle due o alle tre del pomeriggio. Che nome si può dare a questo tipo di plateale negazione di una realtà cristallina?
> Continua a tornarmi in mente la pressione fattaci perché valutassimo noi stessi e gli altri sulla base di quanto duramente lavoravamo a qualcosa che avremmo preferito non fare. Credo che questa mentalità si respiri nell'aria tutt'intorno a noi: la inspiriamo ed espiriamo come riflesso sociale quando chiacchieriamo. Qui è una delle regole fondamentali dei rapporti sociali: se non ti rovini mente e corpo a causa del lavoro retribuito, non vivi nel modo giusto. Dobbiamo forse credere che ci stiamo sacrificando per i nostri figli, o per qualcos'altro, che non riusciamo mai a vedere perché siamo al lavoro tutto il dannato giorno?

Clement sentiva che questo tipo di pressione era particolarmente forte in quella che definiva come la cultura di orientamento protestante germanico del Midwest americano. Altri hanno parlato di puritanesimo, ma questa mentalità non pare circoscritta agli ambienti protestanti o nordatlantici. Esiste ovunque, e le differenze sono casomai una questione di variazioni di grado e intensità. E se il valore del lavoro dipende in parte dal fatto di essere «qualcosa che preferiremmo non fare», allora è ragionevole pensare che qualunque cosa vorremmo fare assomigli meno al lavoro e più al gioco, o a un hobby, o a qualcosa a cui possiamo pensare di dedicarci nel tempo libero, e perciò sia meno degno di una ricompensa materiale. Anzi, forse non dovremmo essere pagati affatto per questo.

Ciò corrisponde senz'altro alla mia esperienza personale. Perlopiù gli accademici all'inizio sono spinti a intraprendere le loro carriere per amore della conoscenza e passione per le idee. Dopotutto, quasi chiunque sia in grado di trascorrere sette anni a studiare per un dottorato è consapevole che avrebbe anche potuto tranquillamente passarne tre in una facoltà di giurisprudenza per uscirne con uno stipendio di partenza molto più alto. Ciononostante, quando due docenti dello stesso dipartimento si ritrovano a prendere un caffè, l'amore della conoscenza e la passione per le idee sono

probabilmente gli ultimi argomenti che tireranno fuori. Quasi sempre, invece, si lamenteranno di quanto sono oberati di compiti amministrativi. È vero, ciò dipende in parte dal fatto che i docenti devono effettivamente passare sempre meno tempo a leggere e scrivere e sempre più tempo a gestire faccende burocratiche,[21] ma anche nel caso in cui uno di loro si stesse dedicando a qualche emozionante nuova scoperta intellettuale, dare l'impressione di apprezzare il proprio lavoro parrebbe indelicato da parte sua, visto che per gli altri chiaramente non è così. Alcuni ambienti accademici sono più anti-intellettuali di altri, ma ovunque c'è, come minimo, l'idea che in realtà non si viene pagati per le componenti piacevoli della propria professione, per esempio pensare. Queste sono semmai considerate occasionali concessione fatte a qualcuno in riconoscimento del suo vero lavoro, che in grossa misura riguarda la compilazione di moduli.

I docenti non vengono pagati per scrivere o rivedere articoli accademici, tuttavia le università che li pagano devono quantomeno ammettere, anche se con riluttanza, che la ricerca fa parte della descrizione del loro ruolo. Nel mondo degli affari le cose vanno persino peggio. Per esempio, Geoff Shullenberger, professore di scrittura alla New York University, ha replicato al mio saggio originario del 2013 con un blog in cui faceva notare che adesso, a giudizio di molte imprese, se un lavoro è in qualche modo gratificante, in realtà non dovrebbe essere retribuito.

> Secondo Graeber, i lavori senza senso si portano dietro un imperativo morale: «Se non sei sempre occupato a fare qualcosa, qualunque cosa – non importa proprio che cosa –, allora sei una cattiva persona». Ma il rovescio della medaglia di questa logica pare essere: se davvero ti piace fare l'attività X, se questa ha un valore e un significato e rappresenta una ricompensa intrinseca per te, è sbagliato che ti aspetti di essere pagato (bene) per farla; dovresti svolgerla gratis, anche (soprattutto) se facendola consenti ad altri di trarne vantaggio. Detto altrimenti, potremo mantenerci grazie a te che fai ciò che ti piace (gratis), ma ti terremo sotto controllo per assicurarci che tu ti guadagni da vivere facendo ciò che odi.

Shullenberger ha fatto l'esempio del lavoro di traduzione. Tradurre un paragrafo o un documento da una lingua all'altra – in particolare un arido documento aziendale – non è un compito che farebbero in molti per divertimento; eppure sono immaginabili altri motivi per cui qualcuno potrebbe farlo che non siano i soldi. (Per esempio, sta cercando di perfezionare le proprie competenze linguistiche.) È per questo che la reazione istintiva della maggioranza dei dirigenti, quando sentono che occorre un lavoro di traduzione, è provare a vedere se non c'è modo di farlo fare a qualcuno gratis. Questi stessi dirigenti sono però disposti a sborsare

begli stipendi per «vicepresidenti per lo sviluppo creativo» e simili, che non fanno assolutamente niente. (Anzi, quei dirigenti potrebbero a loro volta *essere* vicepresidenti per lo sviluppo creativo e non fare nulla a parte tentare di capire come convincere altri a lavorare gratuitamente.)

Shullenberger parla della comparsa di una forma di «volontariato» grazie a cui le imprese capitalistiche raccolgono sempre più i frutti non del lavoro retribuito, bensì di stagisti non pagati, appassionati di internet, attivisti, volontari e amatori, e «fanno mezzadria digitale» con i prodotti dell'entusiasmo e della creatività della gente per privatizzarne e commercializzarne i risultati.[22] Da questo punto di vista, il settore del software libero è diventato, in modo abbastanza perverso, paradigmatico. Il lettore si ricorderà di Pablo, che ha introdotto l'idea del nastro adesivo nel Capitolo 2: l'ingegneria del software si divideva in lavoro interessante e stimolante di sviluppo delle tecnologie distintive dell'azienda e lavoro noioso dell'«applicare nastro adesivo» per consentire alle diverse tecnologie di funzionare assieme, poiché i programmatori non si erano mai preoccupati di renderle compatibili. Il punto per lui fondamentale, però, era che ormai open source sempre più equivale a dire che tutti i compiti veramente affascinanti sono svolti gratis:

> Pablo: Se due decenni fa le aziende hanno scartato il software open source e deciso di sviluppare tecnologie distintive internamente, oggi esse fanno grande affidamento sull'open source e impiegano sviluppatori di software quasi solo per applicare nastro adesivo alle tecnologie fondamentali che prendono gratis.
> Alla fine succede che le persone svolgono il lavoro non gratificante di ricucitori durante le ore di ufficio e poi quello gratificante sulle tecnologie distintive di notte.
> Questo porta a un interessante circolo vizioso: dato che la gente sceglie di lavorare sulle tecnologie fondamentali gratis, nessuna azienda investe in esse. L'investimento insufficiente significa che queste tecnologie spesso non sono completate, mancano di qualità, hanno un sacco di elementi da limare, bachi ecc. Tutto ciò, a sua volta, genera la necessità del nastro adesivo e quindi la proliferazione delle occupazioni da ricucitori.

Paradossalmente, più gli ingegneri del software collaborano online per eseguire lavoro creativo gratuito per il semplice piacere di farlo, come dono per l'umanità, meno incentivi hanno a renderlo compatibile con altro software simile, e tanto più questi stessi ingegneri dovranno essere impiegati nei loro giorni lavorativi per rimediare al danno, e svolgere quel lavoro di manutenzione che nessuno sarebbe disposto a fare gratis. Pablo conclude così:

Pablo: La mia ipotesi è che assisteremo alla stessa dinamica anche in altri settori. Per esempio, se c'è gente disposta a scrivere articoli giornalistici gratis, nessuno pagherà più i giornalisti professionisti. I soldi verranno invece dirottati sui settori delle pubbliche relazioni e della pubblicità. Alla fine la qualità delle notizie si abbasserà per mancanza di fondi.

Si potrebbe dire che già accade, visto che sempre meno quotidiani e agenzie di informazione si servono di reporter veri e propri. Il mio intento qui, però, non è sbrogliare la matassa delle complesse e spesso arcane organizzazioni della manodopera che derivano da questo costume, mi limito a documentare l'esistenza di tale abitudine. Gli atteggiamenti nei confronti del lavoro sono cambiati. Perché? Come mai tanti esseri umani sono arrivati al punto di accettare che un'occupazione per quanto avvilente e superflua sia di fatto moralmente superiore al non lavorare affatto?

Qui occorre considerare la storia del cambiamento delle idee sul lavoro in sé.

Sulle radici teologiche del nostro atteggiamento nei confronti del lavoro

Fatto a immagine e somiglianza di Dio stesso nell'universo visibile, e in esso costituito perché dominasse la terra, l'uomo è perciò sin dall'inizio chiamato al lavoro. […] solo l'uomo ne è capace e solo l'uomo lo compie, riempiendo al tempo stesso con il lavoro la sua esistenza sulla terra.

Giovanni Paolo II, *Laborem exercens*, 1981

Possiamo definire *lavoro* ogni sforzo fisico o mentale sostenuto, in tutto o in parte, in vista di qualche bene che non sia il piacere direttamente derivante dal lavoro stesso.

Alfred Marshall, *Principi di economia*, 1890
[UTET, Torino 1972, p. 140]

Che cos'è il «lavoro»? Di solito lo consideriamo l'opposto del gioco, che a sua volta viene perlopiù definito come un'azione fine a sé stessa, per il piacere che dà o tanto per farla. Quindi il lavoro è quell'attività – in genere gravosa e ripetitiva – che non si svolge per il gusto di farla, e che probabilmente non si svolgerebbe mai per il gusto di farla o, in ogni caso, non certo per lungo tempo, ma che si svolge solo allo scopo di realizzare qualcos'altro (procurarsi cibo, per esempio, o costruire un mausoleo).

La maggior parte delle lingue ha qualche parola per esprimere almeno grosso modo il termine «lavoro», ma i confini precisi tra ciò che definiamo «lavoro», «gioco», «insegnamento», «apprendimento», «rituale» o «accudimento» tendono a variare molto da una cultura all'altra. La

particolare tradizione che, nella maggior parte dei paesi di oggi, ha modellato la mentalità riguardo al lavoro è riconducibile al Mediterraneo orientale ed è documentata per la prima volta nei capitoli iniziali del libro della *Genesi*, nonché nelle opere epiche del poeta greco Esiodo. Sia nella storia del Giardino dell'Eden sia nel mito di Prometeo, la necessità per gli uomini di lavorare è concepita come una loro punizione per aver sfidato un Creatore divino, ma allo stesso tempo, in entrambi i casi, quel lavoro che consente agli esseri umani di produrre cibo, abiti, città e da ultimo il nostro stesso universo materiale viene presentato quale esemplificazione in scala ridotta del potere divino della Creazione. Come piaceva dire agli esistenzialisti, noi siamo condannati a essere liberi, costretti a esercitare il potere divino di creare, contro la nostra volontà, dal momento che la maggior parte di noi in realtà preferirebbe dare nomi agli animali nell'Eden, nutrirsi di nettare e ambrosia alle feste sul monte Olimpo o osservare anatre arrosto volarci in gola nel paese di Cuccagna, piuttosto che ricoprirci di tagli e calli per ricavare sostentamento dalla terra.

Ora, si potrebbe affermare che in entrambi i casi si tratta solo della ripresa poetica dei due aspetti fondamentali di quella che è ormai la nostra comune definizione di lavoro: in primo luogo, si tratta di un'attività che nessuno normalmente vorrebbe fare per il gusto di farla (quindi, una punizione); in secondo luogo, la facciamo in ogni modo per realizzare qualcosa che va al di là del lavoro stesso (quindi, una creazione). Ma non è scontato che il «qualcosa che va al di là» debba essere inteso come «creazione». Anzi, è un'idea piuttosto singolare. Della maggior parte del lavoro, in fondo, non si può dire che «crei» alcunché; perlopiù ha a che fare con manutenzione e riorganizzazione di cose.[23] Pensate a una tazza da caffè: la «produciamo» una volta, la laviamo migliaia di volte. Perfino il lavoro che consideriamo «produttivo» – coltivare patate, forgiare una pala, assemblare un computer – potrebbe anche essere concepito come curare, trasformare, rimodellare e risistemare materiali ed elementi che già esistono.

È per questo che insisto nel dire che la nostra idea di «produzione» e il nostro presupposto che il lavoro sia definito dalla sua «produttività» sono sostanzialmente religiosi. Il Dio giudaico-cristiano ha creato l'universo dal nulla. (E già questo è un po' insolito di per sé, poiché la maggior parte degli dèi lavora su materiale preesistente.) I suoi primi devoti e i loro discendenti sono arrivati al punto di considerarsi maledetti perché imitano Dio in ciò. Il

relativo gioco di prestigio, il modo cioè in cui viene fatta sparire la maggior parte del lavoro degli esseri umani che non può in alcun modo definirsi «produzione», è effettuato in grossa misura passando per la divisione di genere. Nei familiari versi sulla storia della Caduta, contenuta nel libro della *Genesi*, Dio condanna gli uomini a zappare la terra («Con il sudore del tuo volto mangerai il pane») e le donne a partorire in circostanze similmente infelici («Moltiplicherò i tuoi dolori e le tue gravidanze, con dolore partorirai figli»).[24] Il lavoro «produttivo» maschile viene così presentato come l'equivalente del parto, che dal punto di vista di un uomo (non altrettanto da quello di una donna, ma qui viene presentata una prospettiva soprattutto maschile) può apparire quanto di più simile alla pura creazione *ex nihilo* gli esseri umani possano compiere: il neonato pare infatti comparire dal nulla già completamente formato.

Tuttavia è anche un «travaglio» doloroso.

Questa concezione si ritrova tuttora, per esempio, nel modo in cui gli scienziati sociali parlano di «produzione» e «riproduzione». Etimologicamente, il verbo «produrre» deriva dal latino *producere*, «portare avanti» o «mettere fuori»; difatti si potrebbe dire: «Ha prodotto un portafoglio dalla borsa». I termini «produzione» e «riproduzione» si basano sulla stessa metafora di fondo: in un caso, gli oggetti sembrano saltare fuori, completamente formati, dalle fabbriche; nell'altro, i neonati sembrano saltare fuori, completamente formati, dai corpi materni. È evidente che in nessuno dei due casi ciò è propriamente vero, ma in moltissimi sistemi sociali patriarcali agli uomini piace pensare di fare dal punto di vista sociale, o culturale, ciò che secondo loro le donne fanno naturalmente. La produzione è quindi una variante della fantasia maschile di partorire e, allo stesso tempo, di agire come il Dio Creatore maschile, che in modo simile ha creato l'intero universo con la mera potenza della mente e delle parole; così gli uomini si considerano creatori del mondo tramite le loro menti e la loro forza, e vedono in ciò l'essenza del «lavoro», mentre lasciano alle donne la maggior parte dell'effettiva fatica di mettere in ordine e conservare le cose per rendere in tal modo possibile questa illusione.

Sulle origini dell'idea nordeuropea che occorra il lavoro retribuito per la piena realizzazione dell'essere umano adulto

È indispensabile sottolineare le radici religiose di questo genere di pensiero. La maggior parte delle supposizioni fondamentali dell'economia moderna risalgono in origine ad argomenti teologici: per esempio, quello di sant'Agostino, secondo cui siamo condannati a un'infinità di desideri in un mondo finito e quindi ci troviamo in una condizione di naturale competizione l'uno con l'altro – idea che ricompare in versione laica nel XVII secolo con Thomas Hobbes –, è alla base della tesi che l'azione umana razionale abbia in larga misura a che fare con l'«economizzare», ossia con l'allocazione ottimale delle risorse scarse da parte di attori razionali in una realtà competitiva.

È chiaro che, nel medioevo europeo, quando le questioni economiche ricadevano sotto la giurisdizione della legge ecclesiastica, nessuno pretendeva sul serio che queste non fossero di ordine teologico. In quel periodo è stato però introdotto un elemento ulteriore, non esplicitamente religioso, la cui importanza per le successive concezioni del lavoro difficilmente potrebbe essere sopravvalutata: la nozione di «servizio».[25] E si tratta di un'idea decisamente nordeuropea.

In teoria la società feudale era un vasto sistema di servizio: non solo i servi ma anche i signori di basso livello «servivano» quelli superiori, proprio come quelli di grado più alto offrivano un servizio feudale al re. Tuttavia la forma di servizio che esercitava la più rilevante e pervasiva influenza sulle esistenze della maggioranza delle persone non era il servizio feudale, bensì quello che gli studiosi di sociologia storica hanno definito dei *life-cycle servants*, ossia di coloro che stavano a servizio durante una fase del loro ciclo di vita. In sostanza, quasi chiunque era tenuto a trascorrere all'incirca i primi sette-quindici anni della propria vita lavorativa come servitore in casa di altri. La maggior parte di noi sa come ciò funzionava nelle corporazioni dei mestieri, dove gli adolescenti venivano dapprima affidati ad artigiani esperti come apprendisti per poi diventare lavoratori specializzati, e dove solo una volta raggiunta la condizione di artigiano esperto (mastro o maestro) avrebbero avuto i mezzi per sposarsi, mettere su una propria famiglia e aprire bottega, prendendo praticanti a loro volta. Ma, in realtà, il sistema non era in alcun modo prerogativa degli artigiani. Anche i contadini normalmente si aspettavano di passare gli anni dall'adolescenza in poi come «servitori agricoli» in un'altra fattoria, in genere di qualcuno che stava poco meglio di loro. Il servizio spettava in egual modo alle ragazze e ai ragazzi (le mungitrici non erano altro che figlie di contadini nei

loro anni di servizio) e di solito era previsto perfino per l'élite. L'esempio più conosciuto in tal caso erano i paggi, ossia gli apprendisti dei cavalieri, ma pure le nobildonne, a meno che non si trovassero ai sommi vertici della gerarchia, erano tenute a trascorrere l'adolescenza come damigelle di compagnia, cioè come servitrici che si prendevano cura di una nobildonna sposata di un rango di poco superiore, occupandosi della sua camera privata, della sua toilette, dei suoi pasti e così via, in attesa di vivere a loro volta quel momento essendo pure loro nella condizione di sposarsi e di diventare le signore di una famiglia aristocratica. Anche le corti reali avevano «camerieri nobili» che badavano alla camera privata del re. [26]

Nel caso dei giovani nobili, «attendere» significava in buona misura aspettare un'eredità, oppure la decisione da parte dei genitori che un figlio era sufficientemente cresciuto e ben formato da meritarsi un passaggio di titolo o di proprietà. Potrebbe valere anche per i servitori agricoli, ma in linea generale, nel mondo contadino, questi venivano pagati e prevedevano di mettere via una buona parte dei loro salari. Così acquisivano sia il sapere sia l'esperienza necessari per gestire una casa, una bottega o una fattoria, ma anche la ricchezza sufficiente per acquistarne di proprie, oppure, nel caso delle donne, quella che serviva a offrire una dote al pretendente in grado di fare altrettanto. Ecco perché la gente nel medioevo si sposava tardi, in genere attorno ai trent'anni; e ciò significa che l'«adolescenza» di allora – ossia la giovinezza, quando ci si immagina che uno sia perlomeno un po' selvaggio, pieno di desideri e ribelle – spesso durava quindici-vent'anni.

Il fatto che i servitori venissero pagati è fondamentale perché vuol dire che, se il lavoro retribuito esisteva in Europa settentrionale secoli prima dell'avvento del capitalismo, quasi tutti nel medioevo davano però per scontato che fosse qualcosa di decoroso a cui le persone si dedicavano solo nella prima fase della loro vita lavorativa. C'era un'ampia coincidenza tra servizio e lavoro pagato; ancora ai tempi di Oliver Cromwell, i lavoratori a giornata potevano essere definiti «servitori». Il servizio, a sua volta, era considerato anzitutto come il processo tramite cui i giovani imparavano non solo il proprio mestiere, ma anche le «maniere», il comportamento appropriato per un adulto responsabile. Un veneziano in viaggio in Inghilterra attorno al 1500 l'ha espresso così in un resoconto citato di frequente:

> La mancanza di affettività degli inglesi si manifesta potentemente nel rapporto con i bambini; poiché, dopo averli tenuti in casa fino all'età di sette o nove anni al massimo, li mettono a un duro servizio, sia i maschi sia le femmine, in altre famiglie, vincolandoli in genere per sette o nove anni. [27] Questi vengono chiamati apprendisti e in quel periodo di tempo eseguono tutti i compiti più umili; e sono in pochi a nascere senza un simile destino, poiché chiunque, per quanto ricco sia, manda i propri figli in case altrui e intanto riceve a sua volta quelli di estranei in casa sua. E alla domanda sulla ragione di tale severità rispondevano che lo facevano perché i figli imparassero maniere migliori. [28]

Le maniere, nel senso medioevale e moderno del termine, andavano ben oltre l'etichetta; si riferivano al modo di agire ed essere nel mondo più in generale, alle abitudini, ai gusti e alla mentalità. I giovani erano tenuti a lavorare in cambio di soldi nelle famiglie di altri perché – eccetto nel caso in cui uno volesse prendere i voti e diventare uno studioso – quel che per noi è lavoro retribuito e quel che per noi è educazione venivano considerati sostanzialmente la stessa cosa, erano entrambi un processo di apprendimento dell'autodisciplina, riguardavano l'«acquisire il controllo dei propri desideri più bassi» [29] e l'imparare a comportarsi come un vero e proprio adulto padrone di sé.

Ciò non significa che la cultura medioevale e moderna non lasciasse spazio alle intemperanze dell'adolescenza. Al contrario. I giovani, anche se in servizio in casa di altri, si creavano di solito una propria cultura alternativa, che gravitava attorno agli alloggi della gioventù e si fregiava di nomi come Signori del Malgoverno e Abati dell'Irrazionalità, e talvolta, durante le feste popolari, veniva loro concesso di prendere temporaneamente il potere. Però, alla fine, il lavoro disciplinato sotto la direzione di un maturo capofamiglia aveva lo scopo di trasformare i ragazzi in adulti misurati, che a quel punto non dovevano più lavorare per altri ma potevano farlo in autonomia.

* * *

A causa di questa organizzazione sociale gli atteggiamenti nei confronti del lavoro nell'Europa del Nord medioevale appaiono piuttosto differenti da quelli prevalenti nel mondo classico o successivamente anche, come abbiamo visto, nell'area del Mediterraneo. (Non per nulla l'ambasciatore veneziano era scandalizzato dalle pratiche inglesi.) Le nostre fonti sull'antichità greca e romana sono perlopiù rappresentate da maschi aristocratici che consideravano il lavoro fisico o il servizio adatti solo alle donne o agli schiavi. Aristotele insisteva che il lavoro non rende affatto

migliori; anzi, rende peggiori per il tempo che porta via, impedendo così di adempiere i propri obblighi sociali e politici. Di conseguenza, nella letteratura classica, si tendeva a enfatizzare l'aspetto punitivo del lavoro, ritenendo invece il suo aspetto creativo e divino di competenza dei capifamiglia maschi abbastanza ricchi da non doversi sporcare le mani e da poter dare ordini agli altri. In Europa settentrionale, nel medioevo e nel rinascimento, quasi tutti dovevano sporcarsi le mani prima o poi.[30] Quindi il lavoro, soprattutto quello pagato, era concepito come un'esperienza trasformativa. Questo è un punto importante perché vuol dire che certi elementi fondamentali di quella che poi è stata conosciuta come etica protestante del lavoro si trovavano già qui, ben prima della comparsa del protestantesimo.

Perché, con l'avvento del capitalismo, il lavoro è stato concepito in molti ambienti come uno strumento di riforme sociali o in definitiva come una virtù in sé, e perché i lavoratori hanno reagito abbracciando la teoria del valore-lavoro

> Una seria storia dei significati del lavoro non è ancora stata scritta.
>
> C. Wright Mills, *Colletti bianchi. La classe media americana*, 1951

Tutto ciò era destinato a cambiare con l'avvento del capitalismo. Con «capitalismo» mi riferisco qui non ai mercati – che esistevano da tempo –, bensì alla graduale trasformazione dei rapporti di servizio in rapporti di lavoro retribuito: ossia tra coloro che detenevano il capitale e coloro che non lo detenevano, e quindi erano obbligati a lavorare per i primi. In termini umani ciò ha significato, anzitutto, che milioni di giovani si sono trovati intrappolati in un'adolescenza sociale permanente. Con la disintegrazione della struttura delle corporazioni gli apprendisti potevano sì diventare lavoratori specializzati, ma senza poter più diventare artigiani esperti, il che nell'ottica tradizionale voleva dire che non si trovavano nella condizione di sposarsi e creare una propria famiglia. Dovevano vivere tutta la loro esistenza di fatto come esseri umani incompiuti.[31] Era inevitabile che molti si ribellassero, rinunciassero all'interminabile attesa in servizio e cominciassero a sposarsi prima, abbandonando i propri maestri per mettere su casa e famiglia per conto loro; e ciò a sua volta innescò tra la classe emergente di imprenditori un'ondata di panico morale, che ricorda da

vicino la più tarda paura delle gravidanze adolescenziali. Il passo che segue è tratto dall'*Anatomia degli abusi*, un manifesto del XVI secolo scritto da un puritano di nome Philip Stubbes.

> Oltre a ciò, ci si ritroverà con tutti quegli sfacciati ragazzi di dieci, quattordici, sedici o vent'anni che incontrano una donna e se la sposano, senza alcun timore di Dio […] oppure, quel che è peggio, senza alcuna considerazione di come potranno vivere assieme, con mezzi sufficienti per i mestieri e le proprietà. No, no! Tutto questo non ha alcuna importanza per loro, perciò se ne stanno ad abbracciare le loro graziose donzelle, poiché è l'unica cosa che desiderano. Poi costruiscono una casetta, benché solo di pali vecchi, al termine di quasi ogni vicolo, e ci vivono da accattoni per il resto dell'esistenza. È per questo che la terra si riempie di tali ammassi di mendicanti […] in breve tempo significherà un aumento della povertà e della scarsità. [32]

È in questo momento che si può parlare di nascita del proletariato come classe, termine che deriva in modo piuttosto appropriato dalla parola latina che indica «chi genera prole» (*proletarius*), dato che a Roma i cittadini più poveri che non avevano ricchezza sufficiente per essere tassati risultavano utili al governo solo se producevano figli da poter arruolare nella legione.

L'*Anatomia degli abusi* di Stubbes può essere considerato il vero e proprio manifesto della cosiddetta «riforma dei costumi» puritana, che in sostanza rispecchiava il punto di vista della borghesia, con un'idea negativa tanto della carnalità della vita di corte quanto del «selvaggio tumulto» del divertimento popolare. Dimostra anche che non è possibile capire le discussioni sul puritanesimo e sulle origini dell'etica protestante del lavoro senza prima comprendere il più vasto contesto, con il declino del servizio del ciclo di vita e la nascita di un proletariato. I calvinisti inglesi (che in realtà venivano chiamati soltanto «puritani» dagli oppositori) tendenzialmente provenivano dal ceto degli artigiani esperti e dei contadini «in ascesa» che davano lavoro al neonato proletariato. La riforma dei costumi prese di mira soprattutto le feste popolari, il gioco d'azzardo, il bere e «tutti i riti annuali di malgoverno in cui la gioventù sovvertiva temporaneamente l'ordine sociale». [33] L'ideale puritano era che tutti questi «uomini senza padrone» venissero radunati e sottomessi alla severa disciplina di una famiglia timorata di Dio il cui patriarca potesse dirigerli nel lavoro e nella preghiera. Ma si trattava solo del primo di una lunga serie di tentativi di riformare i costumi delle classi inferiori, che vanno dalle case di lavoro di età vittoriana in cui ai poveri veniva insegnata la corretta disciplina del tempo alle politiche di welfare attivo per il lavoro (*workfare*) e a simili progetti pubblici di oggi.

Come mai, a partire dal XVI secolo, la borghesia ha improvvisamente sviluppato una tale attenzione per la riforma del comportamento morale dei poveri, una questione per cui prima non aveva dimostrato grande interesse in un senso o nell'altro? È sempre stato un po' un mistero storico. Nel contesto del servizio del ciclo di vita, tuttavia, ha in realtà perfettamente senso. I poveri erano considerati adolescenti frustrati. Il lavoro – e in particolare quello pagato sotto il controllo di un padrone – tradizionalmente è stato il mezzo attraverso cui questi giovani imparavano a essere adulti perbene, misurati e autosufficienti. Siccome i puritani e gli altri devoti riformatori non avevano più molto da promettere ai poveri in termini pratici – di certo non l'età adulta per come era concepita un tempo, ossia quale libertà dal bisogno di lavorare agli ordini di altri –, introdussero i concetti di carità e disciplina e inculcarono una nuova teologia. Il lavoro, nel loro insegnamento, era sia punizione sia redenzione; era mortificazione di sé e in quanto tale aveva valore in sé, perfino a prescindere dalla ricchezza prodotta, che era soltanto un segno del favore di Dio (e non era il caso di rallegrarsene troppo). [34]

Dopo la rivoluzione industriale, la celebrazione del lavoro è stata ripresa con rinnovato vigore dai metodisti, ma ancora di più, si può dire, nei circoli della borghesia istruita che non si consideravano particolarmente religiosi. Forse il massimo fautore ne è stato Thomas Carlyle, saggista di enorme successo, il quale, preoccupato per il declino morale nella nuova Epoca di Mammona, propose quello che definiva un Vangelo del lavoro. Carlyle insisteva che il lavoro non andrebbe concepito come un modo per soddisfare bisogni materiali, bensì come l'essenza della vita stessa; Dio ha volutamente creato il mondo incompiuto per consentire agli esseri umani di completare la Sua opera attraverso il lavoro:

> […] un uomo si perfeziona lavorando. […] Considerate come, nei più umili lavori, ogni anima umana si organizzi in una specie di vera armonia, dal momento in cui si mette a lavorare. Dubbi, desideri, pene, rimorsi, indignazioni, lo stesso dolore, tutta questa muta infernale assedia l'anima del povero lavoratore d'ogni giorno, come quella d'ogni uomo; ma il lavoratore fa fronte al suo destino, valorosamente, e tutta la muta si tace e indietreggia fino ai suoi lontani antri. L'uomo è ormai un vero uomo. L'ardore benedetto del lavoro in lui non è come il fuoco purificatore, per il quale ogni veleno è distrutto […]?
>
> Ogni vero lavoro è sacro; in ogni vero lavoro, sia pure il più umile lavoro manuale, vi è qualcosa di divino. […]
>
> O mio fratello, se questo non è punto adorazione, allora dirò che è tanto peggio per l'adorazione, poiché questo è ancora la più nobile cosa scoperta sotto i cieli. Chi sei tu che ti lamenti della tua vita penosa? Non lamentarti. Leva gli occhi, mio fratello stanco, guarda i tuoi compagni di lavoro: nell'eternità di Dio, essi solo eterni. [35]

Carlyle, da ultimo, giunse alla stessa conclusione cui oggi giungono in tanti: se il lavoro è nobile, allora il lavoro più nobile *non* andrebbe ricompensato, poiché è osceno dare un prezzo a qualcosa che ha un valore così assoluto («i "salari" d'ogni nobile lavoro sono ricompensati o dal Cielo o mai in nessun altro modo»),[36] sebbene sia stato abbastanza generoso da ammettere che i poveri hanno bisogno di «equi salari» per potersi procurare i mezzi di sostentamento.

Ragionamenti del genere erano molto popolari nei circoli della borghesia. Non c'è da stupirsi che il movimento dei lavoratori che cominciava a formarsi in Europa al tempo di Carlyle ne fosse meno suggestionato. La maggior parte dei lavoratori che aderivano al luddismo, al cartismo, al socialismo ricardiano e alle varie manifestazioni del primo radicalismo in Inghilterra avrebbe probabilmente convenuto che c'era qualcosa di divino nel lavoro. Quella qualità divina non stava però negli effetti che aveva sull'anima e sul corpo – in quanto lavoratori lo sapevano bene –, ma nel fatto di essere la fonte della ricchezza; tutto ciò che rendeva ricche e potenti le persone ricche e potenti era, in realtà, creato dagli sforzi dei poveri. Adam Smith e David Ricardo, i fondatori della scienza economica britannica, avevano sposato la teoria del valore-lavoro – come fecero molti dei nuovi industriali, poiché permetteva loro di distinguersi dai proprietari terrieri, che ai loro occhi erano solo consumatori oziosi –, ma la teoria venne quasi subito ripresa dai socialisti e dai sindacalisti per rivolgerla contro gli industriali stessi. Poco dopo, gli economisti si misero in cerca di alternative su basi esplicitamente politiche. Già nel 1832 – ossia trentacinque anni prima della pubblicazione del *Capitale* di Marx – troviamo ammonimenti come questo: «Che il lavoro sia la sola fonte di ricchezza appare una dottrina tanto pericolosa quanto è falsa, poiché sfortunatamente offre un appiglio a coloro che intendono asserire che tutta la proprietà appartiene alla classe operaia e la quota ricevuta dagli altri è un furto o un inganno a loro danno».[37]

Negli anni Trenta del XIX secolo, infatti, molti proclamavano proprio questo. È importante sottolineare quanto la teoria del valore-lavoro fosse universalmente accettata nelle generazioni immediatamente successive alla rivoluzione industriale, anche prima della diffusione delle opere di Marx, che diedero a queste argomentazioni nuovo vigore e un più sofisticato linguaggio teorico. Essa ebbe particolare forza nelle colonie britanniche in America. I meccanici e i commercianti che furono arruolati come soldati di

fanteria nella guerra d'indipendenza americana si consideravano i produttori della ricchezza che, secondo loro, la corona britannica stava saccheggiando, e dopo la rivoluzione molti rivolsero le medesime accuse agli aspiranti capitalisti. «Il fondamento su cui si basava la loro idea di buona società era che fosse il lavoro a creare tutta la ricchezza», per dirla con uno storico.[38] La parola «capitalista» a quel tempo era perlopiù un termine offensivo. Quando il presidente degli Stati Uniti Abraham Lincoln fece il suo primo discorso annuale al Congresso nel 1861, per esempio, incluse le seguenti frasi che, per quanto possano suonare radicali oggi, erano in realtà solo un riflesso del senso comune dell'epoca:[39] «Il lavoro precede il capitale ed è indipendente da esso. Il capitale è soltanto il frutto del lavoro e non sarebbe mai potuto esistere se prima non fosse esistito il lavoro. Il lavoro è superiore al capitale e merita la massima considerazione».

Tuttavia Lincoln insistette che ciò che differenziava gli Stati Uniti dall'Europa, anzi ciò che rendeva possibile la loro democrazia, era l'assenza di una popolazione stabile di lavoratori retribuiti:

> Non per forza un libero lavoratore assunto deve restare vincolato a quella condizione per sempre. Molti uomini indipendenti, ovunque in questi Stati, per qualche anno nelle loro vite sono stati assunti. Il principiante prudente e senza soldi lavora in cambio di un salario per un po', risparmia per poter comprare attrezzi o terra per sé, quindi lavora per sé stesso un altro po', e in seguito assume un altro principiante per farsi aiutare.

In altre parole, anche se non l'ha detto proprio in questi termini, Lincoln sosteneva che grazie alla rapida crescita economica e territoriale dell'America era possibile mantenervi un sistema simile a quello medioevale, in cui ognuno cominciava lavorando per altri, poi usava i proventi del lavoro retribuito per avviare un'attività o acquistare una fattoria (su terra sottratta agli abitanti indigeni) e infine giocava a sua volta la parte del capitalista, impiegando come lavoratori dei giovani.

Tale era sicuramente il modello nell'America prima della guerra civile, benché Lincoln fosse dell'Illinois, non troppo lontano quindi dalla frontiera; intanto le associazioni dei lavoratori nelle vecchie città della costa orientale già dissentivano da argomentazioni di questo tipo.[40] Quello che però va notato è che qui Lincoln si sente in dovere di accettare la teoria del valore-lavoro come impalcatura del discorso. Tutti lo facevano. E così è stato almeno sino alla fine del secolo. Valeva anche per la frontiera occidentale, dove si potrebbe immaginare che le tensioni di classe di tipo europeo

avessero minori probabilità di esplodere. Nel 1880 un «missionario domestico» protestante, che aveva trascorso alcuni anni lungo la frontiera occidentale, riferì: «Si trova a stento un gruppo di fattori o minatori dal Colorado al Pacifico che non abbia sulla lingua i discorsi demagogici sul lavoro di Denis Kearney, la miscredente volgarità di Robert Ingersoll [il pamphlettista ateo], le teorie socialiste di Karl Marx». [41]

È certamente un dettaglio che non compare in alcuno dei film di cowboy che io abbia visto! (Fa notoriamente eccezione *Il tesoro della Sierra Madre*, che inizia anzi con una scena in cui Walter Huston, che interpreta un minatore, spiega la teoria del valore-lavoro a Humphrey Bogart.) [42]

A proposito del difetto cruciale della teoria del valore-lavoro allorché è diventata popolare nel XIX secolo, e sul modo in cui i proprietari del capitale hanno sfruttato quel difetto

> Virtualmente ogni forma di lavoro può essere definita «di cura» nel senso che dà luogo ad attività che aiutano a soddisfare i bisogni di altri.
>
> Nancy Folbre

C'è un motivo se ho parlato dell'America. Gli Stati Uniti giocano infatti un ruolo chiave nella nostra storia. Da nessun'altra parte il concetto che tutta la ricchezza derivi dal lavoro è diventato senso comune in modo altrettanto capillare, eppure in nessun altro posto il contrattacco è stato a sua volta così mirato, protratto e alla fine efficace. Nei primi decenni del XX secolo, quando si girano i primi film di cowboy, l'opera era in larga misura completata, e l'idea che i lavoranti dei ranch possano essere stati un tempo avidi lettori di Marx sarebbe parsa ridicola allora, come lo sarebbe per la maggioranza degli americani oggi. Fatto ancora più importante, questa controffensiva ha gettato le basi degli apparentemente bizzarri atteggiamenti nei confronti del lavoro, in buona sostanza originati negli Stati Uniti e ora diffusi in tutto il mondo, con funeste conseguenze.

Lincoln, senza dubbio, stava esagerando, ciononostante è vero che, nella «repubblica di artigiani» che esisteva prima della guerra civile, sopravviveva qualcosa di grosso modo analogo all'antica tradizione del servizio del ciclo di vita, con la significativa differenza che i lavoratori assunti in genere non venivano chiamati «servitori» e non vivevano in casa dei datori di lavoro. I politici consideravano questo il modello e

legiferavano di conseguenza. Agli aspiranti capitalisti non era concesso il diritto di creare società a responsabilità limitata (*limited-liability corporation*), a meno che non potessero dimostrare che ciò avrebbe rappresentato un chiaro e incontestabile «beneficio pubblico» (detto altrimenti, l'idea di valore sociale non solo esisteva, ma era scritta nella legge): in pratica, ciò di solito voleva dire solo nel caso in cui proponessero di scavare un canale o di costruire una ferrovia.[43] Fatta eccezione per gli atei lungo la frontiera, gran parte di questo sentimento anticapitalistico era giustificato in termini religiosi: il protestantesimo popolare, che attingeva alle sue radici puritane, non solo celebrava il lavoro, ma faceva propria la convinzione che «il lavoro era un sacro dovere e un'affermazione di superiorità morale e politica rispetto agli oziosi ricchi», per dirla con i miei colleghi antropologi Dimitri Doukas e Paul Durrenberger; si tratta di una versione più esplicitamente religiosa del «Vangelo del lavoro» di Carlyle (la maggior parte degli storici la definisce semplicemente «produzionismo», *producerism*), in cui si ribadiva che il lavoro era insieme un valore in sé *e* l'unico autentico produttore di valore.

Subito dopo la guerra civile, con le prime manifestazioni del capitalismo burocratico e monopolistico su larga scala, tutto ciò cominciò a cambiare. I «baroni ladroni», come si prese a chiamare i magnati dell'industria, dapprima incontrarono una straordinaria ostilità (il nome attributo loro la sottintende), ma negli anni Novanta del XIX secolo intrapresero una controffensiva culturale proponendo quello che Doukas e Durrenberger definiscono, nel solco di un saggio di Andrew Carnegie, un «Vangelo della ricchezza»:

> I nascenti giganti industriali, i loro banchieri e i loro alleati politici si opposero alle rivendicazioni morali dei produzionisti e, a partire dagli anni Novanta del XIX secolo, promossero una nuova ideologia secondo cui, al contrario, era il capitale, non il lavoro, a creare ricchezza e prosperità. Potenti coalizioni di interessi aziendali concertarono gli sforzi per mutare il messaggio trasmesso da scuole, università, chiese e organizzazioni della società civile, affermando che «le imprese avevano risolto i fondamentali problemi etici e politici della società industriale».
>
> Il magnate dell'acciaio Andrew Carnegie era una delle guide di questa campagna culturale. Di fronte alle masse, Carnegie si schierava a favore di quello che oggi chiamiamo consumismo: la produttività del capitale «concentrato», sotto la saggia amministrazione dei più adatti, avrebbe fatto scendere talmente i prezzi delle merci che i lavoratori di domani avrebbero potuto condurre vite del tenore dei re del passato. Di fronte alle élite, sosteneva invece che viziare i poveri con alti salari non faceva bene alla «razza».[44]

La diffusione del consumismo coincise anche con gli esordi della rivoluzione manageriale che, soprattutto agli inizi, rappresentò un grosso attacco ai saperi del popolo: se un tempo i bottai, i carrai e le sarte si consideravano eredi di una gloriosa tradizione, ciascuna con il suo sapere segreto, le nuove aziende impostate burocraticamente con la loro «organizzazione scientifica del lavoro» cercarono per quanto possibile di trasformare letteralmente i lavoratori in prolungamenti delle macchine, facendo prestabilire a qualcun altro ogni loro gesto.

Mi sembra che la vera domanda da porsi qui sia: come mai questa campagna ha avuto tanto successo? Perché non si può negare che, nel giro di una generazione, il «produzionismo» ha dato luogo al «consumismo»; «all'origine dello status sociale», come dice Harry Braverman,[45] «non è più la capacità di fare molte cose, ma semplicemente la capacità di comprarle», e la teoria del valore-lavoro – che nel frattempo era stata eliminata dalla teoria economica a opera della «rivoluzione marginalista» – è venuta meno nel senso comune, al punto che ormai soltanto i dottorandi o piccoli circoli di teorici marxisti rivoluzionari potrebbero averla sentita nominare. Oggi, se si parla di «produttori di ricchezza», la gente darà immediatamente per scontato che il riferimento non sia ai lavoratori, bensì ai capitalisti.

Si è trattato di un enorme cambiamento nella coscienza collettiva. Che cosa l'ha reso possibile? Mi sembra che la ragione fondamentale sia un difetto della stessa originaria teoria del valore-lavoro, ossia la sua concentrazione sulla «produzione»: una visione che, come abbiamo notato prima, è essenzialmente teologica e dimostra un profondo pregiudizio patriarcale. Anche nel medioevo il Dio cristiano era visto come un artigiano e un artefice,[46] e il lavoro umano – sempre concepito soprattutto in senso maschile – come un fare e costruire beni, o magari ricavarli dalla terra, mentre per le donne il «travaglio» aveva principalmente ed emblematicamente a che fare con la generazione di bambini. La maggior parte del vero lavoro femminile non veniva preso in considerazione. È evidente che qui hanno giocato un ruolo anche gli impressionanti aumenti di produttività senza precedenti che si sono verificati subito dopo la rivoluzione industriale: non potevano che portare a ragionamenti sull'importanza, rispettivamente, delle macchine e delle persone che le facevano funzionare, e difatti questi argomenti sono rimasti al centro del dibattito politico ed economico per tutto il XIX secolo.

Ma quando si tratta di lavoro in fabbrica la storia assume caratteri più oscuri. L'istinto iniziale della maggioranza dei primi proprietari industriali era quello di non impiegare affatto uomini negli stabilimenti, bensì donne e bambini, ritenuti in fondo più gestibili e più capaci, le donne soprattutto, di abituarsi a un lavoro monotono e ripetitivo. Ciò produsse spesso effetti disumani e mostruosi; inoltre fece sì che gli artigiani tradizionali maschi si trovassero in una situazione particolarmente angosciante: non solo le nuove fabbriche li avevano estromessi dal lavoro, ma adesso erano mogli e figli, che un tempo lavoravano sotto la loro direzione, a portare a casa il pane. Questo ha chiaramente rappresentato un fattore scatenante della prima ondata di distruzione delle macchine durante le guerre napoleoniche, che è passato alla storia come luddismo, mentre un elemento chiave per sedare quella rivolta pare essere stato un tacito compromesso sociale, in virtù del quale sarebbero stati impiegati soprattutto i maschi adulti nel lavoro in fabbrica. Ciò in aggiunta al fatto che per quasi tutto il secolo successivo le organizzazioni dei lavoratori concentrarono principalmente l'attenzione sugli operai (in parte anche solo perché erano i più facili da organizzare), ha determinato l'attuale situazione, nella quale il semplice utilizzo del termine «classe operaia» evoca immediatamente immagini di uomini in tuta che faticano alla catena di montaggio, ed è normale sentire intellettuali borghesi peraltro intelligenti suggerire che, con il declino del lavoro in fabbrica, la classe operaia in Gran Bretagna o in America, per esempio, non esiste più, come se a guidare i loro autobus, a tagliare le loro siepi, a installare i loro cavi o a cambiare i vasi da notte ai loro nonni fossero invece androidi costruiti in modo ingegnoso.

In realtà non è mai esistito un tempo in cui la maggioranza dei lavoratori ha lavorato in fabbrica. Anche all'epoca di Karl Marx o di Charles Dickens i quartieri operai ospitavano donne di servizio, lustrascarpe, spazzini, cuochi, infermiere, tassisti, insegnanti, prostitute, portinai e robivecchi in misura di gran lunga maggiore rispetto agli operai delle miniere di carbone, degli stabilimenti tessili o delle fonderie. I lavori dei primi si possono definire «produttivi»? In quale senso e per chi? Chi «produce» un soufflé? È per evitare ambiguità del genere che tali questioni vengono di solito trascurate quando si discute del valore, ma così facendo restiamo ciechi di fronte alla realtà che la maggior parte del lavoro della classe operaia, che venga svolto da uomini o da donne, di fatto assomiglia a quello che consideriamo lavoro tipicamente femminile – come badare alle

persone, occuparsi dei loro desideri e bisogni, dare spiegazioni, rassicurare, anticipare le richieste o i pensieri del capo, per non parlare del curare, controllare e mantenere piante, animali, macchine e altri oggetti – più di quanto non implichi martellare, intagliare, sollevare o raccogliere prodotti.

Questa cecità comporta conseguenze. Lasciatemi fare un esempio. Nel 2014 è stato indetto uno sciopero dei mezzi pubblici quando il sindaco di Londra ha minacciato di chiudere circa un centinaio di biglietterie della metropolitana per sostituirle con le macchinette. Ciò ha suscitato un dibattito online tra un po' di marxisti locali, che si sono chiesti se i lavoratori a rischio di esubero avessero «lavori senza senso»; il ragionamento di alcuni era che o un lavoro produce valore per il capitalismo, cosa che per i capitalisti chiaramente queste occupazioni non facevano più, oppure assolve una funzione sociale che sarebbe necessario assolvere anche se il capitalismo non esistesse, e chiaramente non era il caso di questi lavori visto che in un regime autenticamente comunista i trasporti sarebbero gratuiti. Inutile dire che mi son fatto tirare dentro. Quando mi hanno chiesto di dire la mia, alla fine ho rinviato i miei interlocutori a un documento diffuso dagli scioperanti stessi, intitolato «Avviso ai passeggeri per l'uso della futura metropolitana londinese». Conteneva frasi come queste:

> Verificate, per favore, di conoscere a fondo le 11 linee e le 270 stazioni della metropolitana di Londra prima di viaggiare […]. Assicuratevi, per favore, di non avere ritardi nel vostro tragitto, o infortuni, emergenze, incidenti o evacuazioni. Per favore, non siate disabili. O poveri. O appena arrivati a Londra. Per favore, evitate di essere troppo giovani o troppo vecchi. Per favore, non fatevi molestare o aggredire mentre viaggiate. Per favore, non perdete oggetti di proprietà o i vostri figli. Per favore, non chiedete alcun tipo di assistenza.

Ai fautori della rivoluzione proletaria apparentemente non è mai passato per la mente di indagare che cosa davvero facciano i lavoratori dei trasporti, perciò sembrano essere incappati in qualcosa di molto simile allo stereotipo dei tabloid di destra sui dipendenti pubblici pigri e strapagati che perdono tempo a spese dei contribuenti.

Ciò che realmente fanno i lavoratori della metropolitana è molto più simile a quello che le femministe hanno definito «lavoro di cura». È più affine al compito di un'infermiera che a quello di un muratore. Il problema è che, proprio come il lavoro di cura non pagato delle donne è stato fatto sparire dai resoconti sull'«economia», anche gli aspetti di cura delle altre occupazioni della classe lavoratrice sono stati rimossi. Si potrebbe forse

sostenere che le tradizioni del lavoro di cura della classe operaia britannica si fanno conoscere tramite la cultura popolare, che è in gran parte un prodotto di quella stessa classe, con tutti i caratteristici gesti, gli atteggiamenti e le cadenze con cui i membri di questa classe si tirano su di morale l'un l'altro e che si riflettono nella musica, nella commedia e nella letteratura per l'infanzia britanniche. Ma questo non è riconosciuto come lavoro che crea valore in sé.

Il «lavoro di cura» viene di solito concepito come lavoro rivolto ad altre persone e implica sempre un certo sforzo di interpretazione, empatia e comprensione. In un certo senso, si potrebbe dire che non sia propriamente un lavoro, ma semplicemente vita, o vita vissuta nel modo giusto – noi esseri umani siamo creature empatiche per natura, e per poter comunicare gli uni con gli altri dobbiamo di continuo metterci idealmente nei panni del prossimo e tentare di capire che cosa gli altri pensano o provano, il che di solito vuol dire prendersi cura di loro almeno un po' –, ma diventa un vero e proprio lavoro quando l'empatia e l'identificazione ideale sono del tutto unilaterali. La chiave per capire il lavoro di cura inteso come merce non è che alcune persone sono premurose e altre no; che chi paga per i «servizi» (notate che viene ancora conservato il vecchio termine feudale) non sente alcun bisogno di dedicarsi a sua volta a un lavoro interpretativo. Ciò vale, infatti, anche per un muratore, nel caso in cui lavori per qualcun altro. I sottoposti devono monitorare in continuazione che cosa pensa il capo; il capo non deve invece preoccuparsene. Questa è però una delle ragioni, secondo me, per cui gli studi di psicologia scoprono regolarmente che la gente di estrazione operaia è più abile a leggere i sentimenti altrui, più empatica e premurosa rispetto a quella borghese, per non parlare dei ceti ricchi.[47] In parte la capacità di riconoscere le emozioni altrui non è che un riflesso dell'effettivo lavoro della classe operaia: ai ricchi non serve imparare altrettanto bene a compiere uno sforzo di interpretazione perché possono sempre assumere qualcuno che lo faccia al posto loro. D'altra parte i sottoposti che devono sviluppare l'abitudine di comprendere i punti di vista del prossimo tenderanno anche a prendersi cura di questo.[48]

In tal senso, come hanno evidenziato molte economiste femministe, ogni lavoro può essere inteso come lavoro di cura, dal momento che – per riprendere un esempio con cui abbiamo aperto il capitolo –, anche quando si costruisce un ponte, alla fine è perché ci si preoccupa della gente che potrebbe voler attraversare il fiume. Come chiariscono gli esempi citati

precedentemente, la gente ragiona sul serio in questi termini quando riflette sul «valore sociale» del proprio lavoro.[49]

Pensare che il lavoro abbia valore principalmente perché è produttivo e che quello produttivo sia esemplificato dall'operaio – che compie la magia per cui automobili o bustine del tè o articoli farmaceutici diventano «prodotti» delle fabbriche mediante lo stesso doloroso, ma in definitiva misterioso, «travaglio» per mezzo del quale le donne paiono produrre bambini – consente di rimuovere tutto ciò. Rende anche estremamente facile per il proprietario della fabbrica ribadire che in realtà i lavoratori non sono diversi dalle macchine che fanno funzionare. È chiaro che lo sviluppo della cosiddetta «organizzazione scientifica del lavoro» ha reso più semplice farlo; ma ciò non sarebbe mai stato possibile se il modello paradigmatico del «lavoratore» nell'immaginario collettivo fosse invece stato un cuoco, un giardiniere o una massaggiatrice.

* * *

Oggi la maggioranza degli economisti considera la teoria del valore-lavoro come una curiosità che risale ai tempi della nascita della disciplina; e probabilmente è vero che, se si è soprattutto interessati alla comprensione dei modelli di formazione dei prezzi, sono disponibili strumenti migliori. Tuttavia, per il movimento dei lavoratori – e verosimilmente per i rivoluzionari come Karl Marx –, non era mai stato questo il punto. La vera questione è filosofica e consiste nel riconoscere che siamo stati noi a creare la realtà in cui viviamo, collettivamente, come società, e che quindi avremmo anche potuto farla in altro modo. Ciò vale per quasi tutti gli oggetti fisici che probabilmente abbiamo sempre a portata di mano: ognuno di questi è stato cresciuto o fabbricato da qualcuno in base a quello che immaginava di noi e a quello che credeva noi desiderassimo o ritenessimo necessario. A maggior ragione vale per concetti astratti come «capitalismo», «società» o «governo», che esistono solo perché li produciamo giorno dopo giorno. John Holloway, forse il più poetico dei marxisti contemporanei, a un certo punto aveva intenzione di scrivere un libro intitolato *Stop Making Capitalism* (Smettete di costruire il capitalismo).[50] In fin dei conti, ha fatto notare, anche se ci comportiamo tutti come se il capitalismo fosse una specie di gigante che ci sovrasta, in realtà non è che un nostro prodotto. Ogni mattina ci svegliamo e ricreiamo il capitalismo; se quindi un giorno al risveglio decidessimo collettivamente

di creare qualcos’altro, allora il capitalismo non esisterebbe più. Al suo posto ci sarebbe altro.

Si potrebbe anche dire che è questa la questione essenziale – forse alla fine l’unica vera questione – dell’intera teoria sociale e di tutto il pensiero rivoluzionario. Assieme creiamo il mondo che abitiamo. Tuttavia, se si provasse a immaginare un mondo in cui ci piacerebbe vivere, chi se ne inventerebbe uno esattamente uguale a quello che c’è ora? Siamo tutti in grado di immaginare un mondo migliore. Perché allora non possiamo crearne uno? Perché sembra tanto inconcepibile la semplice idea di smettere di costruire il capitalismo? O il governo? O come minimo i fornitori di cattivi servizi e l’irritante macchina burocratica?

Concepire il lavoro come produzione ci consente di porre simili domande. Ed è decisamente importante. Non è chiaro, però, se ci offre anche gli strumenti per dare le risposte. A mio parere, riconoscere che una grossa quantità di lavoro non è in senso stretto produttivo, bensì di cura, e che esiste sempre una componente di cura anche nel lavoro all’apparenza più impersonale, ci permette di capire uno dei motivi per cui la semplice creazione di una società diversa con una differente serie di regole risulta tanto difficile. Anche se non ci piace il mondo com’è, resta il fatto che il proposito consapevole della maggior parte delle nostre azioni, produttive o no, è far del bene ad altri; spesso altri ben definiti. Siamo coinvolti nelle relazioni di cura quando agiamo, ma la maggioranza di queste relazioni ci richiede di lasciare la realtà più o meno come l’abbiamo trovata. Proprio come i giovani idealisti regolarmente abbandonano i loro sogni di creare un mondo migliore e arrivano ad accettare i compromessi della vita adulta nel momento in cui si sposano e hanno dei figli, prendersi cura degli altri, soprattutto sul lungo periodo, implica la conservazione di un mondo relativamente prevedibile come fondamento per compiere l’opera di cura. Non si può risparmiare per assicurare un’istruzione universitaria ai propri figli se non si ha la certezza che tra vent’anni ci saranno ancora le università, o, se è per questo, i soldi. E ciò, a sua volta, vuol dire che l’amore per gli altri – persone, animali, luoghi – impone di regola la conservazione di strutture istituzionali che altrimenti si potrebbero disprezzare.

Come, nel corso del XX secolo, il lavoro è stato sempre più considerato anzitutto una forma di disciplina e di abnegazione

> Continuiamo a inventare lavori per questa falsa idea che tutti debbano essere impiegati in qualche sorta di faticoso compito perché, secondo il darwinismo malthusiano, bisogna giustificare il proprio diritto di esistere.
>
> R. Buckminster Fuller

Comunque sia, la controffensiva del «Vangelo della ricchezza» ha avuto successo, e i capitani d'industria, dapprima in America e poi via via ovunque, sono riusciti a convincere la gente di essere loro, anziché quelli a cui danno lavoro, i veri creatori della prosperità. Questo stesso successo, però, ha suscitato un inevitabile problema: come si può pensare che i lavoratori trovino senso e scopo in occupazioni nelle quali vengono in pratica trasformati in robot; nelle quali, anzi, si sentono *dire* che sono poco meglio dei robot, ma allo stesso tempo sono sempre più tenuti a organizzare la vita attorno al lavoro?

La risposta ovvia sta nella vecchia idea del lavoro che forgia il carattere; ed è appunto quella che sembra essere stata data. Si può definirlo ritorno del puritanesimo ma, come abbiamo visto, quest'idea risale a molto prima: alla fusione della dottrina cristiana della maledizione di Adamo con la concezione nordeuropea del lavoro retribuito sotto il controllo di un padrone come unico modo per diventare un adulto vero e proprio. Così è stato molto facile incoraggiare i lavoratori a concepire il proprio lavoro non tanto in termini di creazione di ricchezza, o di aiuto agli altri, o comunque non principalmente come tale, bensì come abnegazione, una sorta di cilicio secolare, un sacrificio della gioia e del piacere, in virtù del quale diventiamo adulti meritevoli dei giocattoli consumistici.

Molta della ricerca contemporanea ha confermato questo giudizio. È vero, storicamente la gente in Europa e in America non ha pensato che a contraddistinguerla agli occhi dell'eternità dovrebbe essere il proprio svago. Ma andate in un cimitero e cercherete invano una lapide con su scritto «installatore di caldaie», «vicepresidente esecutivo», «ranger di parchi» o «commesso». Nella morte, l'essenza del passaggio sulla terra di un'anima pare definita dall'amore che ha provato per, e ricevuto da, mariti, mogli e figli, o talora anche dal reparto militare in cui ha servito in tempo di guerra. Tutto ciò si riferisce sia a un intenso coinvolgimento emotivo sia al dare e togliere la vita. Chiunque abbia invece incontrato una di quelle persone

quando erano ancora vive probabilmente per prima cosa avrà domandato: «Che cosa fa di lavoro?».

È ancora così e il fatto che lo sia ha qualcosa di decisamente contraddittorio perché il «Vangelo della ricchezza» e la conseguente ascesa del consumismo avrebbero dovuto cambiare tutto. Non avremmo più dovuto pensare di esprimere la nostra identità per mezzo dei nostri prodotti, quanto piuttosto mediante i nostri consumi: che genere di abiti indossiamo, che musica ascoltiamo, per quale squadra tifiamo. Soprattutto dagli anni Settanta in avanti tutti hanno dovuto collocarsi in sottoculture tribali in quanto fanatici di fantascienza, amanti di cani, appassionati di paintball, tossici o tifosi dei Chicago Bulls o del Manchester United, ma di certo non come scaricatori di porto o analisti di rischio catastrofale. E in una certa misura è vero che la maggior parte di noi preferisce essere identificata con qualsiasi altra cosa piuttosto che con il proprio lavoro.[51] Eppure in qualche modo, paradossalmente, la gente dice sempre che alla fine è il lavoro a dare significato alla loro vita e che la disoccupazione ha effetti psicologicamente devastanti.

Nel corso del XX secolo c'è stata un'enorme quantità di sondaggi, studi, indagini ed etnografie del lavoro. Il lavoro sul lavoro è diventato una sorta di settore minore a sé stante. Il risultato di questo corpus di ricerche – conclusioni che sembrano valide, con minime variazioni, sia per gli operai sia per i colletti bianchi quasi dappertutto – può essere riassunto nel seguente modo.

1. Il senso di dignità e l'autostima della maggioranza delle persone sono condizionati dal fatto di lavorare per guadagnarsi da vivere.

2. La maggior parte della gente odia il proprio lavoro.

Potremmo definirlo «il paradosso del lavoro contemporaneo». L'intera disciplina della sociologia del lavoro, per non parlare delle relazioni industriali, ha tentato a lungo di capire in che senso queste due affermazioni potessero essere vere contemporaneamente. Come hanno detto due campioni nel campo, Al Gini e Terry Sullivan, nel 1987:

> In ben oltre un centinaio di studi negli ultimi venticinque anni, i lavoratori hanno di regola raffigurato le loro occupazioni come fisicamente estenuanti, noiose, psicologicamente sminuenti e personalmente umilianti e irrilevanti.
>
> [Ma al contempo] vogliono lavorare perché in qualche misura sanno che il lavoro gioca un ruolo psicologico cruciale e forse unico nella formazione del carattere umano. Il lavoro non è solo uno strumento di sostentamento, è anche uno dei più significativi fattori che contribuiscono allo sviluppo di una vita interiore […]. Vedersi negare il lavoro vuol dire vedersi negare molto più di

quello che il lavoro può far comprare; significa che viene negata la possibilità di definire e rispettare sé stessi. [52]

Dopo molti anni di ricerca sull'argomento, Gini è infine giunto alla conclusione che il lavoro cominciava a essere considerato sempre meno un mezzo per un fine – ossia un modo per ottenere risorse e fare esperienze che rendono possibile perseguire progetti (per dirlo con le mie parole, valori che non sono economici: famiglia, politica, comunità, cultura, religione) – e sempre più come un fine in sé. Tuttavia, allo stesso tempo, è quel fine in sé che la maggioranza delle persone trova dannoso, degradante e oppressivo.

Come si fa a conciliare queste due prospettive? Si potrebbero riprendere i ragionamenti che ho fatto nel Capitolo 3 e riconoscere che gli esseri umani in sostanza *sono* una serie di obiettivi, perciò in assenza di qualche scopo a stento potremmo dire di esistere. C'è senz'altro del vero in ciò. Da un certo punto di vista siamo tutti nella condizione del carcerato che preferisce lavorare nella lavanderia della prigione piuttosto che starsene seduto in cella tutto il giorno a guardare la televisione. Ma un'altra possibile spiegazione, di solito trascurata dai sociologi, è che, se il lavoro rappresenta una forma di sacrificio di sé o di abnegazione, allora il vero orrore del lavoro contemporaneo *sta* nel fatto di poterlo considerare un fine in sé. Siamo tornati a Carlyle: il lavoro *dovrebbe* essere penoso, poiché è l'infelicità stessa dell'occupazione a «forgiare il carattere».

In altre parole, i lavoratori conquistano il senso della propria dignità e l'autostima *perché* odiano i loro lavori.

Tale è la mentalità che si respira nell'aria tutt'intorno a noi, come osservava Clement, e che è implicita nelle chiacchiere d'ufficio: «[…] la pressione fattaci perché valutassimo noi stessi e gli altri sulla base di quanto duramente lavoravamo a qualcosa che avremmo preferito non fare. […] se non ti rovini mente e corpo a causa del lavoro retribuito, non vivi nel modo giusto». Di certo questo è più comune tra gli impiegati d'ufficio del ceto medio, come Clement, che tra i lavoratori agricoli immigrati, i parcheggiatori o i cuochi di fast food. Ma anche in contesti operai si può cogliere lo stesso atteggiamento in negativo: perfino coloro che non si sentono in dovere di giustificare la propria esistenza, giorno per giorno, vantandosi di quanto sono oberati, nondimeno saranno d'accordo sul fatto che chi evita del tutto di lavorare dovrebbe probabilmente andare al diavolo.

Negli Stati Uniti gli stereotipi dei poveri considerati pigri e immeritevoli si sono spesso saldati al razzismo: generazioni di immigrati hanno imparato che cosa vuol dire essere un «operoso americano» quando è stato insegnato loro a disprezzare la presunta mancanza di disciplina dei discendenti degli schiavi; proprio come ai lavoratori giapponesi avevano inculcato il disprezzo per i coreani, o ai lavoratori inglesi quello per gli irlandesi.[53] Oggi i mezzi di comunicazione tradizionali di solito sono costretti a essere meno grossolani, ma il martellamento sulla denigrazione dei poveri, dei disoccupati e soprattutto di chi gode di assistenza pubblica è incessante; e la maggior parte della gente pare condividere davvero la logica di fondo dei moralisti contemporanei: cioè che la società è assediata da quanti vogliono qualcosa in cambio di niente, che i poveri sono in buona misura tali perché mancano della volontà e della disciplina necessarie per lavorare, che rispetto e considerazione da parte degli altri cittadini vanno concessi soltanto a coloro che lavorano, o l'hanno fatto, più duramente di quanto desiderassero, possibilmente sotto un capo severo. Di conseguenza l'elemento sadomasochistico del lavoro descritto nel Capitolo 4, anziché essere un brutto, per quanto prevedibile, effetto collaterale delle catene di comando gerarchiche sui luoghi di lavoro, è in realtà diventato centrale nella convalida del lavoro in quanto tale. La sofferenza è divenuta un tratto distintivo della cittadinanza in campo economico. Non è poi molto differente da un indirizzo di casa: esserne sprovvisti significa non avere il diritto di fare alcun tipo di rivendicazione.

Abbiamo dunque chiuso il cerchio, tornando alla situazione da cui eravamo partiti, ma se non altro adesso possiamo comprenderla nel suo complessivo contesto storico. I lavori senza senso proliferano oggi in gran parte a causa della particolare natura del feudalesimo manageriale ormai dominante nelle economie ricche, ma in misura crescente in tutte le economie. Questi lavori provocano infelicità perché la felicità umana è sempre condizionata dalla sensazione di poter influire sulla realtà; una sensazione che la maggior parte della gente, parlando del proprio lavoro, esprime in termini di valore sociale. Eppure, al contempo, queste persone sanno che quanto maggiore valore sociale si produce tanto minore sarà probabilmente la retribuzione. Come Annie, devono affrontare la scelta tra svolgere compiti utili e importanti – per esempio prendersi cura dei bambini, sentendosi però dire in sostanza che la gratificazione di aiutare gli altri dovrebbe essere premio a sé stessa, e che è un problema loro capire

come fare a pagare le bollette – o, in alternativa, accettare compiti superflui e umilianti che distruggono la loro mente e il loro corpo senza una ragione particolare, a parte la diffusa convinzione che non si merita di vivere se non ci si impegna in un lavoro distruttivo per la mente e per il corpo, a prescindere dal fatto che esista o no un motivo per farlo.

Forse dovremmo lasciare l'ultima parola a Carlyle, che nella sua celebrazione del lavoro dedica un intero capitolo a una singolare invettiva contro la felicità. Qui stava replicando alle dottrine utilitaristiche di autori come Jeremy Bentham, secondo il quale il piacere umano era quantificabile con precisione, e quindi tutta la morale si riduceva al calcolo di che cosa potesse fornire «la massima felicità al massimo numero di persone». [54] La felicità, obiettava Carlyle, è un concetto ignobile. «La sola felicità su cui si sia mai interrogato un uomo valoroso è quella che serve a compiere il proprio lavoro. Dopotutto, l'unica infelicità per l'uomo è non poter lavorare, non poter adempiere il proprio destino in quanto uomo.» [55]

Bentham e gli utilitaristi, che non concepivano altro scopo per la vita umana eccetto la ricerca del piacere, possono essere considerati i padri filosofici del consumismo contemporaneo, tuttora fondato su una teoria economica dell'«utilità». Ma la prospettiva di Carlyle non è propriamente la negazione di quella di Bentham; o se lo è, lo è solo in senso dialettico, per cui i sostenitori di due tesi, apparentemente contrapposte e in costante lotta tra loro, sono ignari che in questo conflitto gli opposti si risolvono in una sintesi superiore che risulterebbe impossibile in assenza di uno dei due. La convinzione che ciò che in fondo motiva gli esseri umani sia sempre stato, e sempre sarà, la ricerca della ricchezza, del potere, degli agi e del piacere è sempre stata accompagnata, e deve esserlo sempre, dalla dottrina del lavoro come sacrificio di sé, che ha valore proprio *perché* è una condizione di infelicità, sadismo, vuoto e disperazione. Per dirla con Carlyle: «Ogni lavoro, persino filare il cotone, è nobile; il lavoro è nobile in sé, sia detto e ribadito ancora una volta. E alla stessa maniera ogni dignità è dolorosa. Una vita di benessere non si addice a chiunque. […] La nostra massima religione è il culto del Dolore. Non esiste per il figlio dell'uomo una nobile corona, portata bene o perfino male, c'è solo una corona di spine!». [56]

7. QUALI SONO LE CONSEGUENZE POLITICHE DEI LAVORI SENZA SENSO, E C'È QUALCOSA CHE SI PUÒ FARE AL RIGUARDO?

> Credo che questo istinto di perpetuare il lavoro inutile sia, alla base, solo paura della massa. La massa è composta (si snoda il filo del pensiero) da spregevoli animali che, se avessero tempo a disposizione, sarebbero pericolosi; ad evitare rischi, è meglio che siano sempre troppo occupati per pensare.
>
> George Orwell, *Senza un soldo a Parigi e a Londra* [Mondadori, Milano 1966, p. 139]

> Se qualcuno avesse ideato apposta un mercato del lavoro perfettamente funzionale a conservare il potere del capitale finanziario, non si vede come avrebbe potuto fare di meglio. I veri lavoratori produttivi vengono incessantemente spremuti e sfruttati. Gli altri si suddividono in uno strato di disoccupati terrorizzati e vituperati da tutti e in un più vasto strato di quanti sono pagati in sostanza per non fare nulla, ricoprendo ruoli che li spingono a identificarsi con le idee e la sensibilità della classe dirigente (manager, amministratori ecc.) – nonché dei suoi avatar finanziari – e covando allo stesso tempo un rancore sommerso nei confronti di chiunque abbia un lavoro con un evidente e innegabile valore sociale.
>
> Da *Sul fenomeno dei lavori del cavolo*

Vorrei terminare questo libro con qualche considerazione sulle implicazioni politiche del presente stato del lavoro e suggerire una possibile via d'uscita. Negli ultimi due capitoli ho descritto le forze economiche che guidano la proliferazione dei lavori senza senso – ciò che ho definito feudalesimo manageriale – e la cosmologia, ossia quel modo complessivo di immaginare il posto degli esseri umani nell'universo che ci fa tollerare una simile situazione. Quanto più l'economia si riduce a una mera faccenda di distribuzione del bottino, tanto più divengono in realtà sensate l'inefficienza e le catene di comando superflue, che sono le forme di organizzazione più adatte per saccheggiare al meglio. Quanto meno il valore del lavoro viene riconosciuto in quello che produce o nei benefici che offre ad altri, tanto più si afferma l'idea che il lavoro abbia valore soprattutto come forma di sacrificio di sé; ciò vuol dire che qualunque cosa renda quel lavoro meno oneroso o più gradevole, perfino la gratificazione di sapere che esso giova ad altri, viene di fatto interpretata come una

diminuzione del suo valore, e di conseguenza una giustificazione dei livelli di retribuzione inferiori.

Tutto ciò è sinceramente aberrante.

Da un certo punto di vista, non hanno del tutto torto coloro che sostengono che non stiamo lavorando quindici ore alla settimana perché abbiamo preferito il consumismo al tempo libero. Hanno solo interpretato nel modo sbagliato il meccanismo. Non è che lavoriamo di più perché trascorriamo tutto il nostro tempo a fabbricare PlayStation e a servirci l'un l'altro sushi; l'industria è sempre più automatizzata e il terziario vero e proprio rimane fermo a circa il 20% dell'occupazione totale. Al contrario, non possiamo permetterci il lusso – come ha sintetizzato Kathi Weeks – di «una vita» perché abbiamo inventato un'assurda dialettica sadomasochistica per cui crediamo che il dolore sul posto di lavoro sia l'unica possibile giustificazione dei nostri furtivi piaceri di consumo e, allo stesso tempo, perché i nostri lavori si mangiano una quantità sempre maggiore delle nostre giornate; e questo, a sua volta, vuol dire che quei piaceri furtivi sono i soli che abbiamo l'opportunità di concederci. Sederci a un bar tutto il giorno a discutere di politica o a spettegolare delle vicende sentimentali degli amici porta via tempo (di fatto, giornate intere); viceversa, sollevare pesi o fare una lezione di yoga in palestra, ordinare da mangiare con Deliveroo, guardare un episodio del *Trono di spade*, o andare a comprare creme per le mani o apparecchi elettronici, sono tutte attività che è possibile inserire in fasce orarie a sé stanti e calcolabili, presumibilmente quelle rimaste tra un'ondata di lavoro e l'altra, oppure mentre ci si riprende dalla fatica lavorativa. Sono tutti esempi di quello che mi piace definire «consumismo compensativo». È il genere di cose che si possono fare per consolarsi di non avere una vita, o quasi.

Sul perché la cultura politica in regime di feudalesimo manageriale si regge su un equilibrio di rancori

> Ai quei tempi, si dice che, mentre i votanti stavano scrivendo sui loro ostraka [per decidere quale politico dovesse essere esiliato dalla città], un uomo analfabeta e villano tese il suo ad Aristide, che scambiò per uno qualunque della folla, e gli chiese di scriverci il nome di Aristide. Questi, stupito, domandò all'uomo che torto mai potesse avergli fatto Aristide. «Nessuno», fu la risposta, «non lo conosco nemmeno, ma sono stanco di sentirlo chiamare sempre "il Giusto".» All'udire ciò Aristide non replicò, ma scrisse il proprio nome sull'ostrakon e glielo rese.
>
> Plutarco, *Vita di Aristide*

Senza dubbio sto esagerando. Chi vive in società consumistiche, perfino chi fa lavori senza senso, riesce a ritagliarsi qualche forma di vita, benché ci si possa domandare quanto questa sia realmente praticabile sul lungo periodo, se si considera che il ceto sociale intrappolato in occupazioni prive di scopo pare anche quello che più facilmente ha vite segnate da episodi di depressione clinica o da altre forme di patologie mentali, per non parlare del fatto che non riesce a riprodursi. Almeno ho il sospetto che le cose stiano così. Solo la ricerca empirica potrà confermare o smentire un'ipotesi di questo tipo.

Tuttavia, anche se niente di tutto ciò risultasse vero, un fatto è incontrovertibile: questa organizzazione del lavoro contribuisce a creare un paesaggio politico colmo di odio e risentimento. Chi è in difficoltà e non ha un lavoro ce l'ha con gli occupati. Chi ha un lavoro viene incoraggiato a provare risentimento verso i poveri e i disoccupati, accusati di continuo di essere parassiti e profittatori. Chi è intrappolato in un'occupazione senza senso non sopporta i lavoratori che svolgono compiti realmente produttivi o benefici, e chi svolge questi compiti produttivi o benefici ma è sottopagato, umiliato e disprezzato sempre più se la prende con coloro che monopolizzano i pochi impieghi grazie ai quali si può vivere bene e intanto fare cose utili, oneste ed entusiasmanti, ossia quelli che vengono definiti «l'élite liberal». Tutti sono poi accomunati dal disprezzo nei confronti della classe politica, che considerano (giustamente) corrotta, ma i politici, a propria volta, traggono grossi vantaggi da quelle altre forme di odio, poiché servono a distogliere l'attenzione da sé.

Alcune di queste espressioni di risentimento sono abbastanza comuni e immediatamente riconoscibili per il lettore; di altre si parla meno e potrebbero apparire all'inizio sconcertanti. È facile capire perché una persona che lavora in una fabbrica di tè francese provi rancore verso l'inutile branco di manager di medio livello che le hanno imposto (anche prima che questi ultimi decidessero di licenziare tutti). Non è altrettanto chiaro invece perché questi manager di medio livello debbano provare risentimento verso chi lavora in fabbrica, ma a questi manager, e ancor più ai loro assistenti amministrativi, capita spesso, e il motivo è solo che gli operai hanno una legittima ragione di sentirsi orgogliosi del proprio lavoro. La pura e semplice invidia è un fattore cruciale per spiegare come mai questi lavoratori sono sottopagati.

Ed è appunto l'invidia morale il fenomeno trascurato dalla teoria. Credo che nessuno abbia mai scritto un libro in proposito, eppure è chiaramente un elemento importante nelle relazioni umane. Con «invidia morale» intendo quei sentimenti di gelosia e risentimento per un'altra persona, non perché sia ricca o dotata o fortunata, ma perché dal suo comportamento si può dedurre che abbia una statura morale superiore rispetto a chi la invidia. Il pensiero di fondo pare questo: «Come osa pretendere di essere migliore di me (agendo in un modo che io senz'altro riconosco migliore del mio)?». Ricordo di essermi imbattuto in un simile atteggiamento per la prima volta all'università, quando un amico sinistrorso una volta mi ha comunicato di non provare più alcun rispetto per un famoso attivista perché aveva scoperto che quello manteneva un costoso appartamento a New York per la ex moglie e il figlio. «Che ipocrita!» ha esclamato. «Avrebbe potuto dare quei soldi ai poveri!» È rimasto irremovibile sulle sue posizioni anche quando gli ho fatto notare che l'attivista in questione aveva donato praticamente tutti i suoi soldi ai poveri. Quando poi gli ho detto che chi lo criticava, non esattamente un povero a sua volta, non mi risultava facesse alcun tipo di beneficenza, si è offeso. Credo, anzi, che non mi abbia mai più rivolto la parola da allora. In una comunità di filantropi chiunque incarni valori condivisi in modo troppo esemplare è visto come una minaccia; il comportamento ostentatamente buono («esibizione di virtù» è la nuova espressione di moda) è spesso percepito come una sfida morale; e non ha importanza se l'interessato è del tutto umile e modesto, anzi, ciò potrebbe perfino peggiorare le cose, visto che l'umiltà stessa può costituire una sfida morale per coloro che nel proprio intimo non si ritengono abbastanza umili.

Questo genere di invidia morale dilaga nelle comunità di attivisti e in quelle religiose; qui vorrei suggerire che sia presente, a un livello più impercettibile, anche nella politica concernente il lavoro. Proprio come l'odio per gli immigrati spesso comporta la contemporanea accusa che i nuovi arrivati lavorano o troppo o troppo poco, allo stesso modo il rancore verso i poveri si concentra simultaneamente sui disoccupati, perché li si considera scansafatiche, e su coloro che lavorano, perché (a meno di essere stati obbligati a svolgere qualche specie di attività di welfare per il lavoro [*workfare*]) se non altro non hanno occupazioni senza senso. Come mai, per esempio, i conservatori negli Stati Uniti hanno avuto tanto successo nel far montare il risentimento della gente nei confronti degli ospedali sindacalizzati o dei lavoratori dell'industria automobilistica? Durante il

salvataggio del settore finanziario del 2008, quando si è levata una protesta popolare contro i bonus da milioni di dollari dei banchieri, non c'è stata alcuna vera sanzione; il successivo salvataggio dell'industria dell'auto ne ha invece comportate: per gli operai delle catene di montaggio. Questi sono stati pubblicamente stigmatizzati in quanto viziati per il fatto di avere accordi sindacali che garantivano loro generosi piani sanitari e pensionistici, ferie pagate e salari da 28 dollari all'ora, e sono stati costretti a massicce restituzioni. Coloro che invece lavoravano negli uffici finanziari delle stesse aziende, quelli cioè che avevano causato il problema, se proprio non stavano lì con le mani in mano, non hanno dovuto compiere sacrifici analoghi. Come ricordava un giornale locale:

> Al salvataggio bancario ha fatto seguito in febbraio quello delle case automobilistiche. Qui si dava per scontato che si sarebbero persi migliaia di posti di lavoro per far tornare redditizie quelle aziende. Per lungo tempo gli occupati nel settore dell'auto erano stati invidiati per la tutela del lavoro e i benefit sanitari di cui godevano, e adesso sono diventati un capro espiatorio. Quando praticamente tutte le città manifatturiere un tempo gloriose del Michigan hanno cessato le attività, i commentatori delle radio di destra hanno affermato che i lavoratori – determinanti storicamente, con le loro lotte sindacali, per la conquista delle settimane lavorative di sette giorni e le quaranta ore per tutti – avevano avuto quel che si meritavano. [1]

Uno dei principali motivi per cui i lavoratori americani del settore auto avevano questi piani relativamente generosi, se confrontati con quelli di altri operai, era che svolgevano un ruolo essenziale nella fabbricazione di un prodotto realmente necessario per i loro concittadini e dotato, oltretutto, di una sua importanza culturale (anzi, fondamentale per l'identità americana). [2] È difficile non pensare che fosse proprio per questo che altri provavano risentimento nei loro confronti. «Fabbricano automobili! Non è abbastanza? Io devo starmene lì a compilare stupidi moduli tutto il giorno, e questi bastardi infieriscono pure minacciando di scioperare per ottenere un'assicurazione dentistica o due settimane di ferie per portare i figli a vedere il Grand Canyon o il Colosseum?»

Qualcosa di analogo avviene con l'animoso martellamento, altrimenti inspiegabile, contro gli insegnanti delle elementari e delle medie negli Stati Uniti. È evidente che gli insegnanti sono la perfetta esemplificazione della scelta di un mestiere onesto e importante per la società pur sapendo bene che implicherà retribuzioni basse e condizioni stressanti. Si diventa insegnanti perché si vuole avere un'influenza positiva sulla vita di altri. (Come recitava un annuncio di lavoro della metropolitana di New York: «Nessuno ha mai telefonato a qualcun altro dopo vent'anni per ringraziarlo

di essere stato un così bravo perito assicurativo».) Tuttavia, di nuovo, pare sia proprio questo il motivo per cui diventano bersagli agli occhi di tutti coloro che li accusano di essere propugnatori viziati, privilegiati e strapagati di un antiamericanismo laico e umanistico. Certo, si capisce perché i militanti repubblicani prendono di mira i sindacati degli insegnanti, che sono una colonna portante del Partito democratico. Tuttavia i sindacati comprendono sia gli insegnanti sia gli amministratori della scuola, che sono i veri responsabili delle politiche contestate dalla maggior parte dei repubblicani. Perché allora non se la prendono con loro? Sarebbe stato molto più semplice sostenere che gli amministratori della scuola sono parassiti strapagati, anziché accusare gli insegnanti di essere coccolati e viziati. Come ha fatto notare Eli Horowitz:

> La cosa degna di nota è che i repubblicani e altri conservatori si *sono* in realtà lamentati degli amministratori della scuola, poi però hanno smesso di farlo. Qualunque ne fosse il motivo, quelle voci (che all'inizio erano poche e sommesse) sono praticamente svanite non appena è iniziato il confronto. Alla fine, *gli insegnanti stessi* si sono dimostrati bersagli politici migliori, nonostante siano loro a svolgere il lavoro più prezioso. [3]

Di nuovo, credo che tutto ciò sia riconducibile solo all'invidia morale. Si rinfaccia agli insegnanti di essersi ostentatamente proposti come soggetti pronti al sacrificio di sé e dediti al pubblico, desiderosi di diventare il tipo di persona che riceve una telefonata di ringraziamento a vent'anni di distanza: «Grazie, grazie per tutto quello che hai fatto per me». Da parte di gente così, è considerato ipocrita costituire sindacati, minacciare scioperi e pretendere migliori condizioni di lavoro.

* * *

C'è un'importante eccezione alla regola per cui è un legittimo bersaglio di risentimento chiunque desideri un utile o onesto ambito di lavoro, aspettandosi però anche buoni livelli di retribuzione e benefit: non si applica infatti ai soldati o a chiunque altro lavori direttamente per le forze armate. Al contrario, non bisogna mai avercela con i militari, che sono al di sopra di ogni possibile critica.

Ho già scritto di questa curiosa eccezione, ma potrebbe essere utile riprendere in breve il ragionamento, perché credo che senza di esso sia impossibile comprendere davvero il populismo di destra.[4] Consentitemi di fare ancora l'esempio dell'America, visto che è il paese che conosco meglio (anche se sono sicuro che il discorso, nelle sue linee generali, valga per tutti

i paesi, dal Brasile al Giappone). Per i populisti di destra, in particolare, i soldati sono la massima espressione delle brave persone. Bisogna «supportare le truppe»: è un imperativo assoluto; chi scende a compromessi al riguardo è un puro e semplice traditore. Invece quei bravi ragazzi sono l'intellighenzia. La maggior parte degli operai conservatori, per esempio, non frequenta molto i dirigenti aziendali, ma di solito non se la prende particolarmente per la loro avversione nei propri confronti, mentre nutre un vero e proprio odio per l'«élite liberal» (suddivisa in vari rami: «élite hollywoodiana», «élite giornalistica», «élite universitaria», «avvocati di grido» o «establishment medico»), ossia la gente che vive nelle grandi città delle coste, guarda la televisione pubblica o ascolta la radio pubblica, o addirittura è coinvolta nella loro produzione o vi appare. Mi sembra che dietro a tale risentimento si celino due convinzioni: (1) quella che i membri di queste élite considerino i lavoratori come un mucchio di cavernicoli e (2) quella che queste élite costituiscano una casta sempre più chiusa, in cui i figli degli operai avrebbero di fatto molte più difficoltà a entrare rispetto alla classe dei veri capitalisti.

Direi anche che queste due convinzioni siano piuttosto corrette. La prima è abbastanza evidente di per sé, se l'elezione di Donald Trump nel 2016 ha qualcosa da insegnarci. La classe operaia bianca in particolare è l'unico gruppo identitario americano nei confronti del quale, nella buona società, sono ammesse senza obiezioni dichiarazioni che altrimenti sarebbero immediatamente tacciate di faziosità (per esempio, dire che una certa categoria di persone è violenta, brutta o stupida). A pensarci bene, anche la seconda convinzione corrisponde al vero. Potremmo di nuovo usare come esempio Hollywood. Negli anni Trenta e Quaranta il solo nome «Hollywood» evocava in genere immagini di meraviglioso progresso sociale: era qui che una semplice ragazza di campagna, trasferitasi nella grande città, poteva venire scoperta e rivelarsi una stella. Per i nostri propositi non ha importanza sapere quanto spesso ciò sia realmente accaduto (ma è evidente che ogni tanto capitava); il punto è che a quel tempo gli americani non la consideravano una favola inverosimile per definizione. Date un'occhiata ai principali attori di un film importante di oggi e difficilmente ne troverete uno che non possa vantare nel proprio albero genealogico almeno due generazioni di attori, sceneggiatori, produttori e registi hollywoodiani. L'industria cinematografica è ormai dominata da una casta di persone che si sposano tra loro. Come stupirsi

allora che le rivendicazioni egualitarie delle celebrità di Hollywood tendano a suonare un po' fasulle alle orecchie della maggior parte dei lavoratori americani? D'altra parte Hollywood non è certo un'eccezione da questo punto di vista, semmai è rappresentativa di quel che è successo in tutte le libere professioni (benché, forse, a un livello un po' superiore).

Direi che gli elettori conservatori tendano ad avercela più con gli intellettuali che con i ricchi, perché possono immaginarsi uno scenario in cui loro o i loro figli accumulino ricchezza, ma proprio non riescono a figurarsene uno in cui entreranno a far parte dell'élite culturale. Se ci si pensa, non è una valutazione irragionevole. La figlia di un camionista del Nebraska potrebbe non avere molte chance di diventare milionaria – visto che gli Stati Uniti hanno oggi la più bassa mobilità sociale tra i paesi sviluppati –, ma ciò *potrebbe* accadere; non c'è praticamente alcuna possibilità invece che la stessa ragazza diventi un'avvocatessa dei diritti umani a livello internazionale o una critica teatrale del «New York Times». Anche se frequentasse le scuole giuste, non avrebbe comunque modo di vivere poi a New York o a San Francisco per i necessari anni di stage non retribuito.[5] Se al figlio di un vetraio capitasse l'occasione di un bel lavoro senza senso, è probabile che comunque non saprebbe o non vorrebbe, come Eric, trasformarlo in un mezzo per intessere le indispensabili relazioni sociali. Esistono migliaia di barriere invisibili.

Volendo riprendere l'opposizione tra «valore» e «valori», esposta nel precedente capitolo, potremmo dire: se si intende soltanto fare un sacco di soldi, il modo per riuscirci si potrebbe trovare; qualora invece l'obiettivo sia un altro tipo di valore – che si tratti della verità (il giornalismo, l'università), della bellezza (il mondo dell'arte, l'editoria), della giustizia (l'attivismo, i diritti civili), della beneficenza e così via – ottenendo in cambio una retribuzione sia pur minima, semplicemente non c'è speranza, a meno che non si possiedano già una certa quantità di ricchezza familiare, reti sociali e capitale culturale. Per «élite liberal» si intendono dunque coloro che hanno precluso l'accesso agli altri a qualsiasi posizione in cui si potrebbe venire pagati per fare qualunque cosa si faccia per una ragione che non sia il denaro. Danno l'idea di stare provando, in larga misura con successo, a costituirsi come la nuova nobiltà americana, nello stesso senso in cui l'aristocrazia di Hollywood monopolizza il diritto ereditario a tutti quei lavori che consentono di vivere bene ritenendosi oltretutto al servizio di uno scopo superiore, ossia sentendosi nobili.

È chiaro che, negli Stati Uniti, ciò è ulteriormente complicato dal retaggio dello schiavismo e del razzismo radicato. Sono in buona parte gli operai bianchi a esprimere risentimento di classe nei confronti degli intellettuali; gli afroamericani, gli immigrati e i loro figli tendono a respingere la politica anti-intellettuale e riconoscono ancora nel sistema dell'istruzione la maggiore opportunità di avanzamento sociale per i figli. Per questo i bianchi poveri li vedono facilmente come sleali alleati dei ricchi progressisti bianchi.

Ma che cosa c'entra tutto ciò con il supporto alle truppe? Be', se quella figlia di camionista fosse assolutamente determinata a trovare un lavoro che le consenta di perseguire qualcosa di altruistico e onesto, ma anche di pagare l'affitto e di farsi una buona assicurazione dentistica, quali sono le sue reali opzioni? Se fosse di indole religiosa potrebbe avere qualche chance nella chiesa locale, ma sono posti difficilissimi da trovare. Più di tutto avrebbe la possibilità di arruolarsi nell'esercito.

Ho compreso per la prima volta in modo chiaro la realtà di questa situazione oltre un decennio fa, mentre partecipavo a una lezione di Catherine Lutz, un'antropologa che ha condotto uno studio sull'arcipelago delle basi militari statunitensi all'estero. Fece osservare una cosa affascinante: quasi tutte queste basi organizzano programmi di solidarietà, per i quali i soldati si avventurano fuori dalle basi per andare a riparare aule scolastiche o fare controlli dentistici gratuiti nelle città e nei villaggi vicini. Teoricamente queste iniziative erano volte a migliorare i rapporti con le comunità del posto, ma di rado hanno ottenuto grossi risultati da questo punto di vista; tuttavia l'esercito, pur avendolo scoperto, ha continuato a svolgere queste attività per l'enorme impatto psicologico che avevano sui soldati, molti dei quali si esprimevano in modo entusiastico nel descriverli; per esempio: «È il motivo per cui mi sono arruolato»; «Il servizio militare in realtà consiste in questo: non si tratta solo di difendere il proprio paese, ma di aiutare la gente!». È risultato che le probabilità di un nuovo arruolamento erano due o tre volte maggiori nel caso di soldati a cui era concesso di svolgere compiti di servizio pubblico. Ricordo di aver pensato: «La maggioranza di loro allora vorrebbe stare in realtà nei Peace Corps?». Ho debitamente verificato e ho scoperto, come previsto, che per l'ammissione in questa organizzazione di volontariato internazionale occorre già essere in possesso di una laurea. L'esercito statunitense è dunque un rifugio per altruisti frustrati.

* * *

Si potrebbe sostenere che la grande differenza storica tra ciò che definiamo Sinistra e Destra si basa in buona sostanza sulla relazione tra «valore» e «valori». La Sinistra ha sempre avuto a che fare con il tentativo di ridurre il divario tra la sfera dominata dal puro individualismo e quella tradizionalmente dominata dai sani principi; la Destra ha sempre riguardato il far leva per divaricarle ancor più e poi rivendicare la titolarità di entrambe. La Destra rappresenta *tanto* l'avidità *quanto* la carità: viene da qui l'altrimenti incomprensibile alleanza tra libertari fautori del mercato e Destra cristiana che vota sulla base dei valori (*value voters*). Quel che ne consegue nella pratica è di solito l'equivalente politico della strategia del poliziotto buono e di quello cattivo: prima scatenano il caos del mercato per destabilizzare le vite e insieme tutte le certezze esistenti; poi si offrono come l'ultimo baluardo dell'autorità della chiesa e della paternità contro i barbari, dopo averli liberati.

Abbinando l'invito a «supportare le truppe» con la condanna dell'«élite liberal» la Destra di fatto accusa la Sinistra di essere ipocrita. Dicono: «I radicali dei campus degli anni Sessanta affermavano di cercare di creare una nuova società in cui tutti potessero essere felicemente idealisti nella prosperità materiale – a differenza dei regimi comunisti in cui la distinzione tra valore e valori era annullata e toccava a tutti lavorare per il bene comune –, ma quel che alla fine sono riusciti a fare è stato in realtà garantire che i lavori che fanno sentire in quella condizione di felicità e benessere fossero riservati solo ai loro figli viziati».

Le implicazioni di ciò per la natura della società in cui viviamo sono molto rilevanti. Tra le cose che ci dice sul capitalismo più in generale, c'è che le società fondate sull'avidità, quelle in cui gli esseri umani sono considerati intrinsecamente egoisti e avidi e in cui si cerca di valorizzare questo tipo di atteggiamento, non ci credono sul serio, e di nascosto fanno intravedere il diritto di comportarsi in modo altruistico come premio dello stare al gioco. Solo chi può dimostrare di avere una tempra egoistica ha il diritto di essere altruista, o comunque è così che dovrebbe funzionare il gioco. Se con tribolazioni e strategie si riesce ad accumulare un valore economico sufficiente, allora si ha il diritto di riscuotere e trasformare i propri milioni in qualcosa di unico, superiore, intangibile o meraviglioso, mutando cioè il valore in valori. Si può mettere assieme una raccolta di quadri di Rembrandt o automobili da corsa d'epoca, oppure si può creare

una fondazione e consacrare il resto della vita alla beneficenza. Saltare direttamente alla fine sarebbe però un palese modo di barare.

Siamo tornati così alla versione di Abraham Lincoln del servizio del ciclo di vita di epoca medioevale, con la differenza che ora la stragrande maggioranza di noi può aspettarsi di sperimentare, semmai, una sorta di vera maturità solo quando andrà in pensione.

I soldati sono l'unica legittima eccezione perché «servono» il loro paese e – così sospetto – perché di solito non ne ricavano molto sul lungo periodo. Questo spiegherebbe come mai i populisti di destra, tanto perentori nel loro supporto alle truppe durante il periodo di servizio, sembrano poi stranamente indifferenti al fatto che una grossa percentuale di soldati si ritrovi a trascorrere il resto della vita da senzatetto, disoccupati, poveri, drogati oppure senza gambe a chiedere l'elemosina. Un ragazzo povero può raccontarsi che si arruola nei Marines per le opportunità di istruzione e carriera; ma sanno tutti che, nella migliore delle ipotesi, si tratta di un azzardo. Questa è la natura del suo sacrificio, e quindi della sua autentica nobiltà.

Tutti gli altri oggetti di risentimento menzionati fin qui possono essere concepiti come vistose violazioni del principio della proporzione inversa tra retribuzione e beneficio sociale. I lavoratori dell'auto e gli insegnanti sindacalizzati svolgono una funzione necessaria e vitale, eppure hanno la temerarietà di esigere condizioni di vita da ceto medio. Ho il sospetto che un'ira particolare contro di loro sorga in quanti sono intrappolati in lavori senza senso, distruttivi per l'anima, di basso e medio livello. A provare invece risentimento nei confronti dei rappresentanti dell'«élite liberal» del tipo di Bill Maher o Angelina Jolie – i quali danno l'idea di aver saltato qualunque coda abbiano mai dovuto fare, così da poter avere il monopolio dei pochi lavori esistenti che sono al contempo divertenti, ben pagati e tali da fare una differenza per il mondo, presumendo in più di poter dare voce alla giustizia sociale – è soprattutto la classe operaia, il cui lavoro penoso, difficile, fisicamente massacrante, ma comunque utile socialmente, non sembra mai particolarmente interessante o importante per questi campioni di liberalismo. Nel frattempo, quell'indifferenza pare sovrapporsi all'aperta e invidiosa ostilità degli esponenti delle «classi liberal» bloccati in lavori senza senso di livello superiore nei confronti della stessa classe operaia, proprio per la sua capacità di guadagnarsi onestamente da vivere.

Come l’attuale crisi dell’automazione si ricollega al più vasto problema dei lavori senza senso

> Puritanesimo: il tormentoso timore che qualcuno, da qualche parte, possa essere felice.
> H.L. Mencken

La politica dei paesi ricchi è sempre più caratterizzata da un intreccio di rancori, con conseguenze disastrose.

Mi sembra che tutto ciò renda più rilevante che mai la vecchia domanda di sinistra: «Ogni giorno ci svegliamo e creiamo tutti assieme un mondo; ma chi di noi, libero di fare come gli pare, deciderebbe mai di costruire un mondo uguale a questo?». Da molti punti di vista le fantasie della fantascienza degli inizi del XX secolo sono diventate possibili: non siamo in grado di teletrasportarci o di colonizzare Marte, è vero, però potremmo riorganizzare le cose in modo tale che quasi chiunque sulla Terra avrebbe la possibilità di condurre un’esistenza relativamente facile e agiata. In termini materiali non sarebbe molto complicato. Se il ritmo delle rivoluzioni scientifiche e dei progressi tecnologici è rallentato sensibilmente rispetto ai tempi in cui, grosso modo tra 1750 e 1950, i passi avanti erano esaltanti, continuano però a esserci miglioramenti nel campo della robotica, dovuti in buona misura a migliori applicazioni della conoscenza tecnologica già acquisita. Combinandosi con i progressi nella scienza dei materiali, ci stanno facendo accedere a un’epoca in cui una grossissima parte dei compiti meccanici più monotoni e stancanti potrà sul serio venire eliminata. Questo vuol dire che il lavoro, per come lo conosciamo, assomiglierà sempre meno a quello che consideriamo lavoro «produttivo» e sempre più a quello «di cura», dal momento che la cura, in fondo, consiste in quelle attività che non vorremmo proprio venissero svolte da una macchina. [6]

Di recente è stata pubblicata una serie di libri allarmanti sui pericoli dell’automazione. Perlopiù sono nel solco inaugurato da Kurt Vonnegut nel suo primissimo romanzo, *Piano meccanico*, del 1952: con l’eliminazione della maggior parte delle forme di lavoro manuale, avvertono questi critici, la società si suddividerà necessariamente in due classi, un’élite ricca che possiede e progetta i robot, da una parte, e dall’altra una disfatta e sconsolata ex classe operaia che passa le giornate a giocare a biliardo e a bere perché non ha nulla da fare. (Il ceto medio si dividerebbe tra le due.) È evidente che questa prospettiva non solo prescinde totalmente dagli aspetti di cura del vero lavoro, ma dà anche per scontato che i rapporti di

produzione siano immodificabili e che gli esseri umani – con l'eccezione, per dire, degli scrittori di fantascienza – siano così privi di immaginazione da non essere in grado, perfino avendo a disposizione un tempo libero illimitato, di trovarsi qualcosa di interessante da fare.[7] La controcultura degli anni Sessanta ha messo in discussione il secondo e il terzo di questi presupposti (non altrettanto il primo), quando molti rivoluzionari hanno fatto proprio lo slogan «lasciate fare tutto il lavoro alle macchine!». Ciò ha determinato, a sua volta, un nuovo rigurgito del moralismo a proposito del lavoro come valore in sé, del genere che abbiamo visto nel Capitolo 6, e al contempo l'esportazione di molti posti di lavoro operai nei paesi poveri dove il costo della manodopera era abbastanza basso da rendere ancora vantaggioso l'impiego di esseri umani per svolgerlo. A seguito di questa reazione alla controcultura degli anni Sessanta, si è avuta la prima ondata di feudalesimo manageriale negli anni Settanta e Ottanta, quando ha iniziato a farsi sentire anche l'assoluta privazione di senso dell'occupazione.

L'ultima ondata dell'automazione ha provocato le stesse crisi e gli stessi timori morali degli anni Sessanta, con una sola vera differenza: essendo ormai considerato fuori discussione ogni significativo cambiamento dei modelli economici, per non parlare dei regimi proprietari, si dà semplicemente per scontato che l'unico esito possibile sarà trasferire ancora più ricchezza e potere all'1% della popolazione. Il recente libro di Martin Ford, *Il futuro senza lavoro*, per esempio, fa vedere come la Silicon Valley, dopo aver trasformato in esuberi la maggioranza degli operai, adesso sta prendendo di mira anche la sanità, l'istruzione e le libere professioni, con il prevedile esito del «tecno-feudalesimo». Secondo Ford, estromettere i lavoratori dal lavoro o impoverirli obbligandoli a fare concorrenza alle macchine comporterà gravi conseguenze: soprattutto perché, senza buste paga, sarà difficile per tutti potersi permettere gli splendidi giocattoli e gli efficienti servizi che offriranno i robot. Sarà anche una sintesi un po' semplicistica, ma serve a evidenziare quello che, a mio parere, manca in simili analisi: le predizioni sui robot che ci rimpiazzano arrivano sempre fino a un certo punto e lì si fermano. I futurologi sono in grado di immaginare robot che sostituiscono redattori sportivi, sociologi o agenti immobiliari, per esempio, ma devo ancora trovarne uno che ipotizzi che possano venire svolte da una macchina persino le fondamentali funzioni attribuite ai capitalisti, le quali consistono principalmente nel capire come investire in modo ottimale le risorse per dare risposta alla presente o

possibile futura domanda dei consumatori. Perché no? Si potrebbe ben dire che uno dei principali motivi del cattivo funzionamento dell'economia sovietica era l'incapacità dello stato di sviluppare una tecnologia informatica abbastanza efficiente da consentire di coordinare automaticamente le sue enormi quantità di informazioni. Ma l'Unione Sovietica è esistita sino alla fine degli anni Ottanta; adesso sì che sarebbe facile. Nessuno però ha il coraggio di suggerirlo. Il celebre studio di Oxford condotto dall'ingegnere Michael Osborne e dall'economista Carl Frey, per esempio, che analizza 702 diverse professioni per vedere che possibilità abbiano di essere rimpiazzate da robot,[8] prende in considerazione gli idrologi, i truccatori e le guide turistiche, ma non fa alcuna menzione dell'eventuale automazione di imprenditori, investitori o operatori del settore finanziario.

A questo punto mi viene istintivo passare da Vonnegut a un altro scrittore di fantascienza per trarne ispirazione, ossia Stanislaw Lem, il cui viaggiatore spaziale Ijon Tichy descrive la visita a un pianeta abitato da una specie a cui l'autore attribuisce il nome piuttosto eloquente di Indioti. Quando Tichy vi giunse, gli Indioti stavano sperimentando una classica crisi di sovrapproduzione marxiana. Tradizionalmente erano divisi in Spiriti (preti), Illustri (aristocratici) e Inferiori (lavoratori). Come spiegò utilmente un indigeno:

> Nel corso dei secoli gli inventori crearono le macchine, che resero più facile il lavoro e, dove nei tempi antichi si piegavano le schiene imperlate di sudore di cento Inferiori, col trascorrere dei secoli ne bastavano appena due o tre. I nostri studiosi perfezionarono le macchine sempre più e il popolo ne fu felice, ma gli avvenimenti successivi dimostrarono quanto quella gioia fosse purtroppo fuori luogo.

Alla fine le fabbriche divennero un po' troppo efficienti e un giorno un ingegnere creò macchine che potevano funzionare senza bisogno di alcuna supervisione:

> Via via che nelle fabbriche apparivano le Nuove Macchine, stuoli di Inferiori perdevano il lavoro ed essendo rimasti senza paga si trovavano di fronte alla minaccia della morte per fame…
> «Scusami, Indiota» chiesi «ma che ne è stato delle entrate che avevano prodotto le fabbriche?»
> «Ma come?» ribatté il mio interlocutore. «Le entrate spettavano per legge ai proprietari, gli Illustri. Quindi, come ti dicevo, di fronte a noi c'era una catastrofe…»
> «Ma che dici mai, egregio Indiota!» esclamai. «Sarebbe bastato rendere le fabbriche proprietà comune, perché le Nuove Macchine si trasformassero per voi in una benedizione!»
> Avevo appena detto questo che l'Indiota ebbe un tremito, strizzò allarmato i suoi dieci occhi e rizzò gli orecchi, controllando che nessuno dei suoi compagni lì, presso la scalinata, avesse udito le mie parole.

> «Per i dieci nasi di Inda, ti supplico, straniero, non predicare eresie così spaventose. Costituiscono un attacco scellerato alla base delle nostre libertà! Devi sapere che il nostro diritto superiore, il cosiddetto principio della libera iniziativa civile, dice che nessuno può essere obbligato, costretto o anche semplicemente convinto da altri a fare qualcosa che non risponde ai suoi desideri. Chi avrebbe dunque avuto il coraggio di portar via le fabbriche agli Illustri, visto che la loro volontà era quella di rallegrarsi dello stato di possesso?! Sarebbe stata la più orrenda violenza contro la libertà che possiamo immaginarci. Insomma, come ti ho già detto, le Nuove Macchine hanno creato una quantità di merci eccezionalmente a buon mercato e alimenti di prima qualità, solo che gli Inferiori non compravano assolutamente nulla, perché non ne avevano i mezzi…» [9]

Ben presto, però, gli Inferiori – del tutto liberi di fare quel che volevano, come insisteva a dire l'interlocutore di Tichy, purché non interferissero con i diritti di proprietà di qualcun altro – presero a cadere come mosche. Ne derivarono un dibattito molto acceso e una serie di infruttuose mezze misure. La direzione dello stato degli Indioti, l'Alto Durynal, tentò di rimpiazzare gli Inferiori anche come consumatori, creando robot in grado di mangiare, usare e apprezzare tutti i prodotti che le nuove macchine fabbricavano a ritmi molto più serrati di quanto potesse fare qualunque essere vivente, materializzando nel frattempo i soldi per pagarli. Ma era una situazione insoddisfacente. Alla fine, realizzando che un sistema in cui sia la produzione sia il consumo erano attribuiti a macchine risultava abbastanza immotivato, conclusero che la soluzione migliore era che l'intera popolazione si affidasse – del tutto volontariamente – alle fabbriche per venire convertita in meravigliosi dischi splendenti, collocati secondo piacevoli schemi nel paesaggio.

Può sembrare brutale,[10] ma credo che a volte una buona dose di duro marxismo sia esattamente ciò che ci serve. Lem ha ragione. Se la prospettiva di eliminare la fatica è considerata un *problema*, è il segnale più chiaro possibile che si sta parlando di un sistema economico irrazionale.

Star Trek ha risolto il problema con i replicanti, e certi giovani radicali britannici si riferiscono a un futuro «comunismo di lusso completamente automatizzato», che in pratica è la stessa cosa. Si potrebbe facilmente sostenere che qualsiasi futuro robot e replicante dovrebbe essere proprietà comune dell'umanità nel suo complesso, visto che sarebbero il frutto di un'intelligenza meccanica collettiva che risale a secoli fa; proprio come la cultura di una nazione è una creazione collettiva e quindi appartiene a tutti. Le fabbriche automatizzate pubbliche renderebbero la vita più facile, anche se non eliminerebbero davvero la necessità degli Inferiori. La storia di Lem e altre simili si fondano ancora sul presupposto che «lavoro» significhi

lavoro in fabbrica, o comunque «produttivo», ignorando la realtà della maggior parte delle occupazioni della classe operaia di oggi, per esempio, come abbiamo visto nel precedente capitolo, il fatto che i lavoratori delle «biglietterie» della metropolitana di Londra non sono lì per i biglietti, ma per ritrovare bambini che si sono persi e trattare dall'alto in basso con gli ubriachi. Non solo robot in grado di svolgere compiti di questo tipo sono di là da venire, ma anche se esistessero la maggior parte di noi comunque non vorrebbe che queste funzioni venissero assolte alla maniera di un robot.

Quindi, più avanza l'automazione, più dovrebbe risultare evidente che l'effettivo valore scaturisce dall'aspetto di cura. Ciò suscita però un altro problema, perché il valore di cura è appunto la componente del lavoro che *non può* essere quantificata.

Direi che la privazione di senso dei lavori veri e propri nonché l'espansione del settore senza senso più in generale sono in gran parte una diretta conseguenza del desiderio di quantificare il non quantificabile. Senza girarci troppo attorno, l'automazione rende certi lavori più efficienti, ma allo stesso tempo ne rende altri *meno* efficienti. Succede così perché servono enormi quantità di lavoro umano per trasformare i processi, i compiti e i risultati di qualunque attività abbia un valore di cura in una forma che i computer possano quantomeno riconoscere. Adesso è possibile costruire un robot in grado, da solo, di smistare un mucchio di frutta o di verdure in mature, acerbe o marce, ed è una buona notizia visto che smistare la frutta, soprattutto se per più di un'ora o due, è un compito noioso. Non è possibile però costruire un robot in grado, da solo, di esaminare una decina di elenchi bibliografici dei corsi di storia per stabilire quale sia il migliore, e anche in questo caso non è una cattiva notizia perché si tratta di un lavoro interessante (o almeno non è difficile trovare gente che la pensa così). Uno dei motivi per avere robot che smistano la frutta è che i veri esseri umani possono così disporre di più tempo per pensare quale corso di storia preferirebbero seguire, o qualcos'altro di altrettanto non quantificabile, come stabilire chi sia il loro chitarrista funk preferito o che tinta vorrebbero per i loro capelli. Tuttavia – e qui sta il punto –, se anche volessimo per qualche ragione pensare che un computer *possa* dire quale sia il corso di storia migliore, per esempio perché abbiamo deciso che ci servono criteri di «qualità» uniformi e quantificabili da applicare a tutte le università ai fini dei finanziamenti, quel computer comunque non potrebbe svolgere il compito da sé. Lasciamo perdere la frutta, ma nel caso del corso

di storia occorre un’enorme quantità di impegno umano per tradurre il materiale in unità di cui il computer possa anche soltanto iniziare a capire l’utilizzo.

Figura 6.1 - Creazione di un profilo/programma di corso (manageriale)

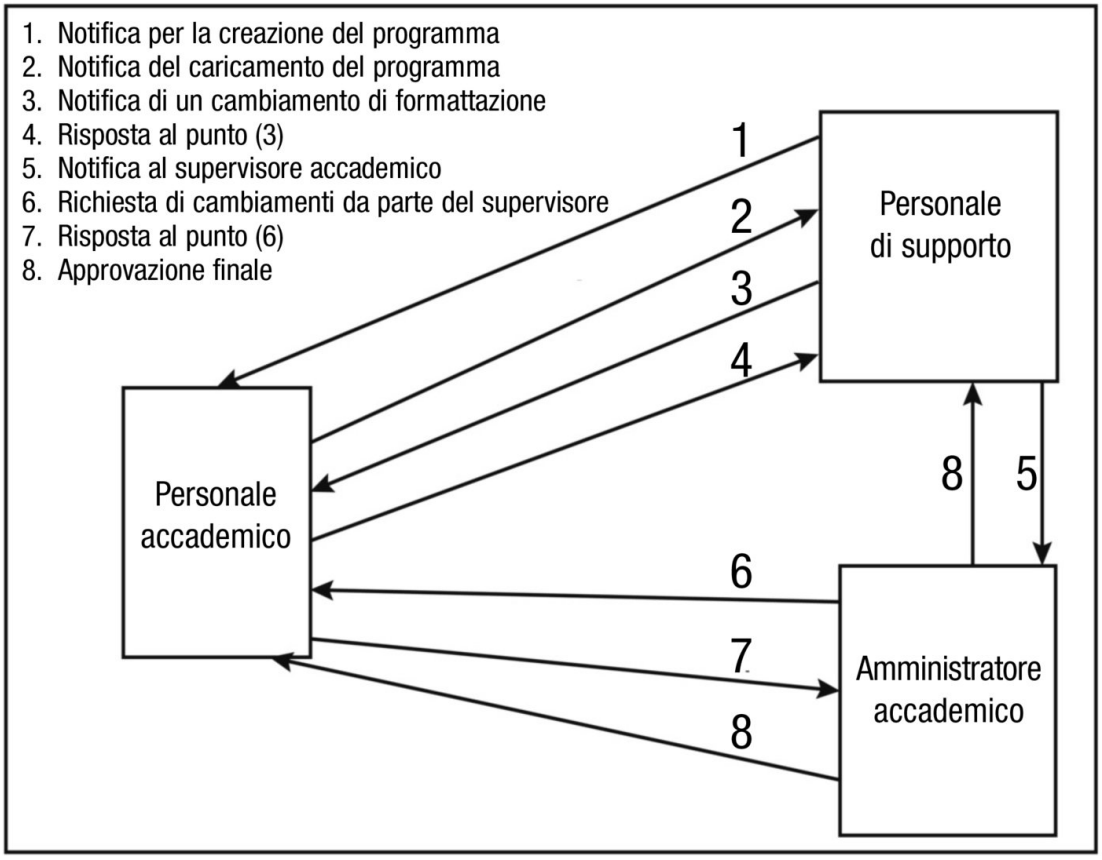


Figura 6.2 - Creazione di un profilo/programma di corso (non manageriale)

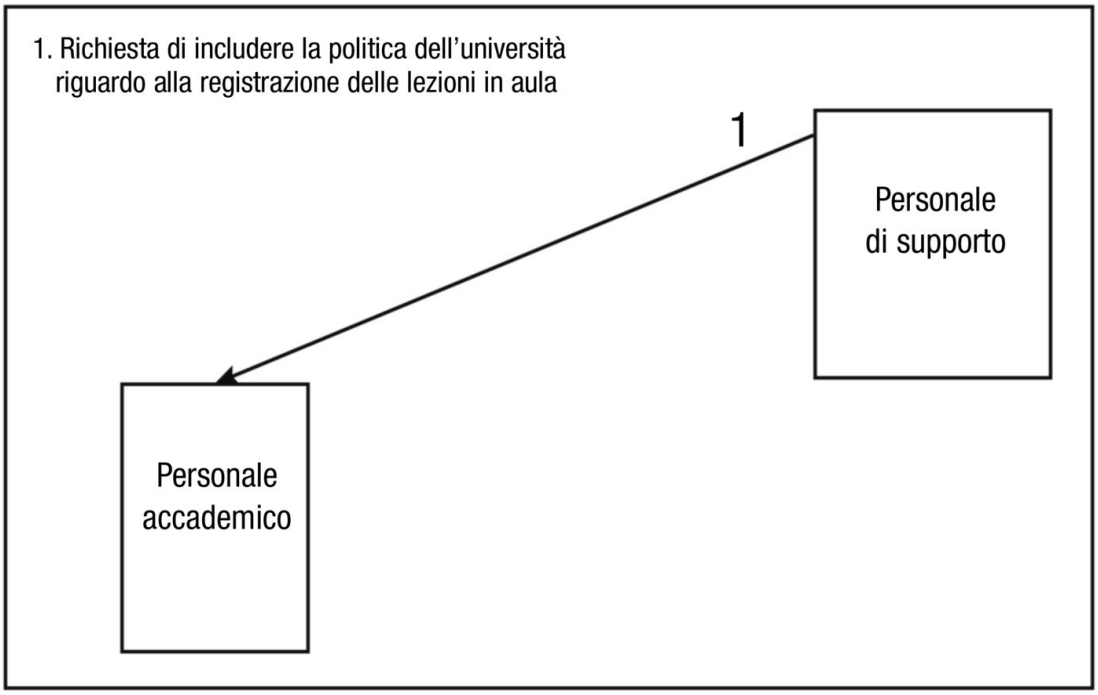

1. Richiesta di includere la politica dell'università riguardo alla registrazione delle lezioni in aula
1
Personale di supporto
Personale accademico

Figura 6.3 - Creazione di una prova d’esame (manageriale)

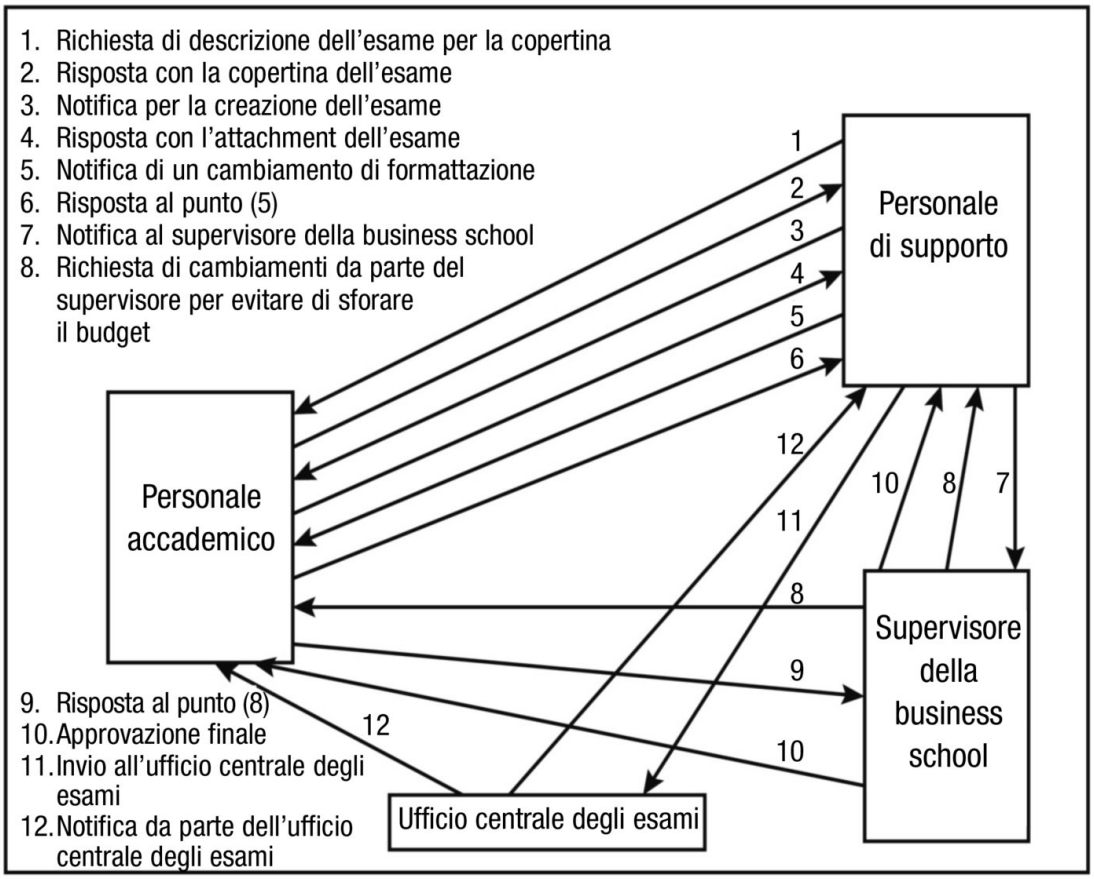
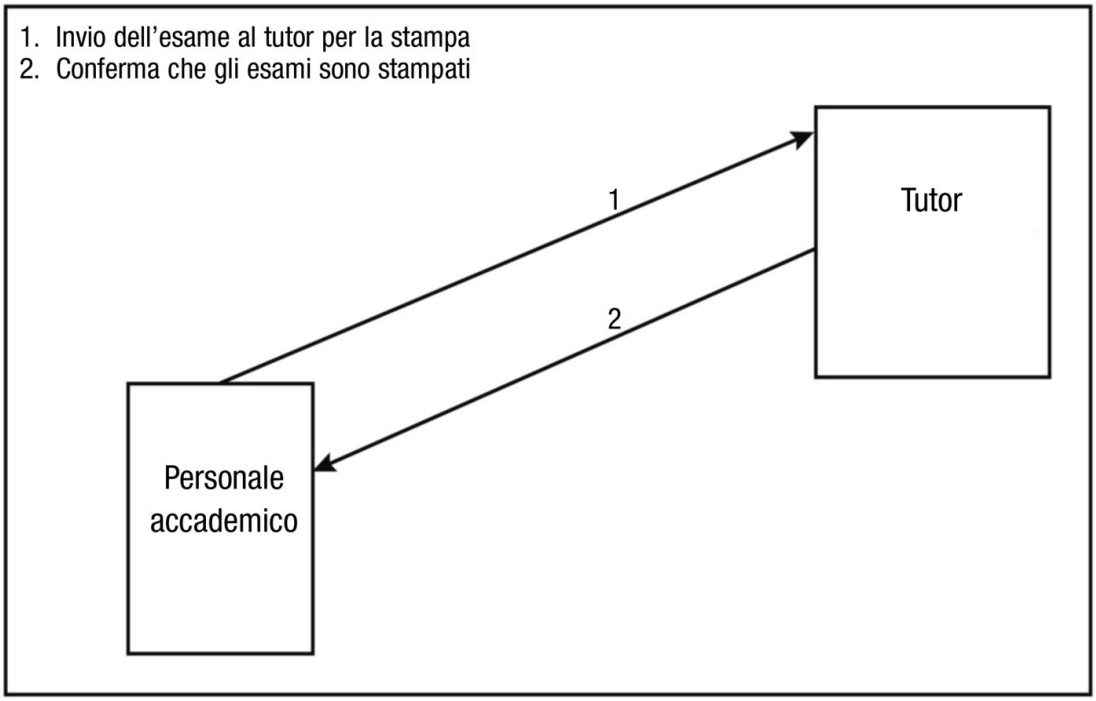


Figura 6.4 - Creazione di una prova d’esame (non manageriale)



Per farsi una sia pur minima idea di quel che succede a provarci, si possono considerare i grafici presentati qui, che illustrano la differenza tra ciò che serve per stampare un esame o mettere online un programma, all’Università del Queensland, in Australia, in una business school contemporanea (dove tutti i corsi devono presentare un formato uniforme), rispetto a ciò che serve in un tradizionale dipartimento universitario (vedi Figure 6.1-6.4).

Il problema evidenziato da questi grafici è che ciascuno di quei passaggi aggiuntivi rappresenta un’azione che va compiuta, non da un computer, bensì da un essere umano in carne e ossa.

Sulle ripercussioni politiche del processo di privazione di senso, sul conseguente declino della produttività nei settori di cura e sulle implicazioni per una possibile rivolta delle classi di cura

Almeno sin dai tempi della grande depressione siamo stati messi in guardia riguardo al fatto che l’automazione stava già o era in procinto di estromettere milioni di persone dal mondo del lavoro – fu allora che Keynes coniò l’espressione «disoccupazione tecnologica» e in molti credettero che

la disoccupazione di massa degli anni Trenta non fosse altro che un'anticipazione di quanto sarebbe accaduto poi – e, per quanto si possa pensare che simili asserzioni siano sempre state piuttosto allarmistiche, questo libro ipotizza che sia vero il contrario: erano assolutamente corrette. L'automazione, in realtà, *ha* provocato la disoccupazione di massa. Noi ci siamo limitati a colmare il vuoto con l'aggiunta di lavori fasulli, in sostanza inventati. È stata la combinazione della pressione politica esercitata sia da destra sia da sinistra, della profonda convinzione comune che un'occupazione retribuita possa di per sé far diventare una persona pienamente morale e del timore delle classi alte, già notato da George Orwell nel 1933, che le masse di lavoratori potessero sollevarsi avendo troppo tempo libero a disposizione a far sì che, quando si tratta di dati ufficiali della disoccupazione, le cifre non debbano mai allontanarsi troppo dal 3-8%, a prescindere dalla realtà sottostante. Ma se dal quadro si eliminano i lavori senza senso e i veri lavori che esistono solo in funzione di quelli, si potrebbe ben dire che la catastrofe prevista negli anni Trenta si è verificata sul serio. Oltre il 50-60% della popolazione è stata in effetti estromessa dal mondo del lavoro.

Peccato che non ci fosse affatto motivo, in realtà, di considerarla una catastrofe. Per diverse migliaia di anni incalcolabili gruppi umani, ai quali possiamo attribuire il nome di «società», sono riusciti, nella stragrande maggioranza dei casi, a escogitare sistemi per distribuire i compiti che andavano assolti per sopravvivere e conservare il consueto stile di vita, garantendo quasi a tutti la possibilità di dare un proprio contributo e non obbligando nessuno a trascorrere la maggior parte del suo tempo a svolgere mansioni che avrebbe preferito non svolgere, come invece capita alla gente oggi.[11] Oltretutto, messi di fronte al «problema» dell'abbondanza di tempo libero, i membri di quelle società paiono aver avuto poche difficoltà a trovare la maniera di divertirsi o di passare in un modo o nell'altro il tempo.[12] Agli occhi di qualcuno nato in quelle società del passato, probabilmente noi sembreremmo irrazionali tanto quanto gli Indioti di Ijon Tichy.

La ragione dell'attuale organizzazione del lavoro, allora, non ha nulla a che vedere con l'economia, men che meno con la natura umana. È in fondo una questione politica. Non c'era motivo di provare a quantificare il valore del lavoro di cura, né c'è un vero motivo per continuare a farlo. Potremmo smetterla. Ma prima di lanciare una campagna per rifondare il lavoro e il

nostro modo di valutarlo, credo faremmo bene a considerare di nuovo con attenzione le forze politiche in gioco.

* * *

Per riflettere su quanto è successo si può ripartire dall'opposizione tra «valore» e «valori»: in quest'ottica, evidentemente, ci troviamo di fronte a un tentativo di obbligare l'altro a sottostare alla propria logica.

Prima della rivoluzione industriale, la maggioranza delle persone lavorava a casa. È solo dal 1750 o addirittura dal 1800 che si può parlare di società come la intendiamo generalmente oggi, ossia un insieme di fabbriche e uffici («luoghi di lavoro»), da una parte, e un insieme di case, scuole, chiese, parchi acquatici e simili, dall'altra; presumibilmente con un gigantesco centro commerciale posto a metà strada. Se il lavoro è la sfera della «produzione», allora la casa è quella del «consumo», ed è anche, ovviamente, quella dei «valori» (ciò significa che, sobbarcandosi qualche lavoro in questa seconda sfera, lo si fa in buona parte gratis). Si potrebbe però anche rovesciare la questione e considerare la società dalla prospettiva opposta. Certo, nell'ottica degli affari, case e scuole sono solo i luoghi dove allevare figli e formare una forza lavoro competente, ma dal punto di vista umano ciò è quasi altrettanto folle della fabbricazione di un milione di robot perché consumino il cibo che la gente non può più permettersi, o dell'avvertimento ai paesi africani (come risulta aver fatto di tanto in tanto la Banca mondiale) che devono impegnarsi di più per combattere l'HIV poiché, se dovessero morire tutti, ne deriverebbero effetti negativi per l'economia. Come ha fatto notare una volta Karl Marx, prima della rivoluzione industriale pare non sia mai venuto in mente a nessuno di scrivere un libro su quali fossero le condizioni per creare la maggiore ricchezza complessiva. In molti, tuttavia, hanno scritto libri sulle condizioni necessarie per creare la gente migliore: chiedendosi cioè come dovesse essere organizzata la società per produrre quel genere di esseri umani che si vorrebbe avere attorno come amici, amanti, vicini, parenti e concittadini. È il tipo di domanda che si sono posti Aristotele, Confucio e Ibn Khaldun, e in ultima analisi resta tuttora la sola domanda che conta davvero. La vita umana è il processo per mezzo del quale noi umani ci creiamo l'un l'altro; perfino gli individualisti più radicali diventano individui solo grazie alla cura e al sostegno dei loro simili, e «l'economia» alla fine non è altro che il

sistema per procurarci gli strumenti materiali necessari per darci cura e sostegno.

Se è così, il discorso sui «valori» – che hanno valore proprio *perché* non sono riducibili a numeri – è quello tradizionalmente impiegato per parlare del processo di reciproca creazione e cura. [13]

Ora, è chiaro che, se riteniamo che ciò sia vero, allora la sfera del valore ha continuato a invadere in modo sistematico quella dei valori, almeno negli ultimi cinquant'anni, e non c'è da stupirsi se gli argomenti politici hanno assunto l'aspetto che hanno. Per esempio, in molte importanti città americane, i maggiori datori di lavoro sono le università e gli ospedali; l'economia di queste città, quindi, si basa su un vasto apparato di produzione e conservazione di esseri umani – suddiviso, secondo un buon criterio cartesiano, in istituzioni educative volte a plasmare la mente e istituzioni mediche volte a mantenere sano il corpo. (In altre città, come New York, le università e gli ospedali sono alla seconda e terza posizione, dato che risultano essere le banche il primo datore di lavoro. E su queste ultime tornerò a breve.) Mentre un tempo i partiti politici di sinistra pretendevano se non altro di rappresentare gli operai, adesso ogni pretesa del genere è stata messa da parte, e questi partiti sono ormai dominati da ceti professional-manageriali che amministrano istituzioni come scuole e ospedali. Il populismo di destra ha preso sistematicamente di mira l'autorità di tali istituzioni in nome di una differente serie di «valori» religiosi o patriarcali, per esempio, mettendo in discussione l'autorità delle università attraverso la negazione della scienza climatica o dell'evoluzione, oppure sfidando l'autorità del sistema medico con campagne contro la contraccezione o l'aborto. Il populismo si è anche abbandonato a impossibili fantasie di ritorno all'era industriale (Trump). Ma in fondo è una specie di partita senza speranze. Realisticamente, l'ipotesi che i populisti di destra in America strappino il controllo dell'apparato di produzione umana alla sinistra aziendale ha quasi le stesse probabilità di verificarsi dell'ipotesi che il partito socialista prenda il potere negli Stati Uniti e collettivizzi l'industria pesante. Per il momento parrebbe una situazione di stallo: la sinistra tradizionale esercita un forte controllo sulla produzione di umani, la destra tradizionale sulla produzione di cose.

È in questo contesto che hanno luogo la finanziarizzazione e la privazione di senso sia del settore aziendale sia soprattutto di quello di cura; ciò comporta costi sociali sempre più elevati, e intanto coloro che svolgono

il vero e proprio lavoro di cura in prima linea si ritrovano sotto una pressione sempre maggiore. Parrebbe tutto predisposto per una rivolta delle classi di cura. Come mai non se n'è ancora vista una?

Be', una ragione evidente è che il populismo di destra e il razzismo *divide et impera* hanno spinto molti esponenti delle classi di cura su fronti opposti. Ma, al di là di ciò, c'è il problema ancor più delicato che, in molti ambiti di discussione, le due fazioni dovrebbero stare nello «stesso» campo politico. Ed è qui che intervengono le banche. L'intrico di banche, università e ospedali è diventato veramente insidioso. La finanza si fa strada ovunque, dai finanziamenti per l'acquisto delle automobili alle carte di credito; ma è significativo che la principale causa di fallimento in America sia il debito per cure mediche e che la principale forza che attrae i giovani verso i lavori senza senso sia l'obbligo di ripagare i prestiti studenteschi. Ciononostante, dai tempi di Clinton negli Stati Uniti e di Blair nel Regno Unito, sono chiaramente stati i partiti di sinistra ad abbracciare più di tutti il ruolo della finanza, a ricevere i maggiori contributi da parte del settore finanziario e a lavorare a più stretto contatto con le lobby finanziarie per fare le «riforme» legislative necessarie per rendere possibile tutto ciò.[14] È stato proprio in quel periodo che questi stessi partiti hanno intenzionalmente ripudiato ogni residuo elemento del loro vecchio elettorato operaio, per diventare invece, come Tom Frank ha dimostrato in modo molto efficace, i rappresentanti del ceto professional-manageriale: vale a dire, non solo medici e avvocati, ma anche amministratori e manager responsabili di fatto della privazione di senso dei settori di cura dell'economia.[15] Se gli infermieri intendessero ribellarsi perché devono trascorrere la maggior parte dei loro turni a sbrigare pratiche burocratiche, dovrebbero ribellarsi contro i loro stessi leader sindacali, che sono fedeli alleati del Partito democratico clintoniano, a sua volta supportato in modo sostanziale dagli amministratori degli ospedali, a cui si deve l'imposizione di quelle scartoffie, tanto per cominciare. Se a ribellarsi fossero gli insegnanti, dovrebbero farlo contro gli amministratori scolastici che in molti casi sono rappresentati dal loro stesso sindacato. Nel caso in cui protestassero a voce troppo alta, si sentiranno semplicemente dire che accettare la privazione di senso è la loro unica scelta, perché l'alternativa è arrendersi ai barbari razzisti della Destra populista.

Anch'io mi sono rotto la testa ripetutamente su questo dilemma. Nel 2006, quando mi hanno cacciato da Yale per il sostegno che avevo dato ai

dottorandi impegnati in un'iniziativa di sindacalizzazione dei docenti (il dipartimento di antropologia ha dovuto farsi dare un permesso speciale per cambiare le regole sul reincarico per il mio caso, e per questo soltanto, allo scopo di liberarsi di me), gli strateghi del sindacato hanno considerato l'ipotesi di una campagna in mio favore su Moveon.org e altre mailing list liberal di sinistra, finché non è stato fatto loro presente che gli amministratori di Yale artefici del mio licenziamento erano probabilmente attivi su quei medesimi siti. Anni più tardi, con Occupy Wall Street, che può essere considerata la prima grande sollevazione delle classi di cura, ho potuto constatare come quegli stessi «progressisti» professional-manageriali hanno prima tentato di cooptare il movimento nel Partito democratico e poi, quando ciò si è dimostrato impossibile, sono rimasti a guardare, o addirittura sono stati conniventi, mentre un movimento pacifico veniva represso con la forza militare.

Sul reddito minimo universale come esempio di un programma che potrebbe iniziare a separare il lavoro dalla retribuzione e risolvere i dilemmi illustrati in questo libro

Di solito non mi piace inserire raccomandazioni di pratiche politiche nei miei libri. Una prima ragione è che, in base alla mia esperienza, se un autore è critico riguardo all'ordinamento sociale esistente, i recensori spesso replicano di fatto con la domanda: «Che cosa proponi di fare, allora?», cercando nel testo qualcosa che assomigli a un suggerimento di politiche e comportandosi poi come se tutto il libro ruotasse in sostanza attorno a quello. Pertanto, se io suggerissi che una riduzione di massa delle ore di lavoro o una politica di reddito minimo universale potrebbero contribuire molto alla soluzione dei problemi descritti qui, la probabile reazione consisterebbe nel considerare questo un libro sulla riduzione delle ore lavorative o sul reddito di base, e nel giudicare se sta in piedi o no a seconda della praticabilità di quella politica, o perfino della facilità con cui potrebbe essere effettuata.

Ciò sarebbe fuorviante. Questo non è un libro su una soluzione specifica, riguarda invece un problema, di cui la maggior parte della gente non conosce nemmeno l'esistenza.

Un'altra ragione per cui esito a suggerire politiche è che io diffido della loro stessa idea, poiché esse implicano la presenza di un gruppo di élite – in

genere funzionari pubblici – che prende decisioni su una questione («una politica») e poi fa in modo di imporle a tutti gli altri. Spesso cadiamo in una trappola mentale quando discutiamo di argomenti del genere. Diciamo, per esempio: «Che cosa faremo per il problema X?», come se «noi» fossimo la società nel suo complesso, in grado di agire in qualche maniera su noi stessi, mentre in realtà, a meno di far parte del 3-5% della popolazione le cui opinioni condizionano veramente i decisori politici, si tratta soltanto di un gioco di finzione: ci identifichiamo con i nostri governanti quando invece noi siamo i governati. Lo stesso succede quando si sente un politico in televisione dire: «Che cosa faremo per i meno fortunati?», nonostante almeno la metà di noi potrebbe quasi certamente rientrare in quella categoria. Da parte mia, reputo giochi simili particolarmente dannosi perché vorrei che non esistessero affatto élite politiche. Io sono anarchico, e ciò significa non solo che pregusto il giorno, in un prossimo futuro, in cui governi, aziende e altre istituzioni verranno considerati alla stregua di curiosità storiche, come succede ora per l'Inquisizione spagnola o le invasioni dei popoli nomadi, ma anche che preferisco soluzioni per i problemi presenti che non attribuiscano maggiore potere ai governi o alle aziende e diano invece alla gente gli strumenti per gestirsi da sé.

Ne consegue che, di fronte a un problema sociale, il mio primo impulso non è immaginarmi al comando e chiedermi quindi quale tipo di soluzioni potrei imporre, bensì andare in cerca di un movimento già esistente, che sta tentando di affrontare la questione e di inventarsi i suoi rimedi. Il problema dei lavori senza senso, tuttavia, presenta sfide non comuni da questo punto di vista. Non esistono movimenti anti-lavori senza senso, in parte perché la maggioranza delle persone non riconosce nella proliferazione di questi lavori un problema, ma anche perché, se pure lo facesse, sarebbe comunque difficile creare un movimento attorno a una questione del genere. Che tipo di iniziative locali potrebbe proporre un simile movimento? Si potrebbero immaginare sindacati o altre organizzazioni dei lavoratori che lanciano iniziative contro l'occupazione senza senso nei loro luoghi di lavoro o anche all'interno di specifici settori, ma presumibilmente la richiesta sarebbe di eliminare l'insensatezza dal vero lavoro anziché licenziare gente in posizioni superflue. Non è affatto chiaro invece come si caratterizzerebbe una campagna più ampia contro i lavori senza senso. Si potrebbe cercare di accorciare la settimana lavorativa e sperare che di conseguenza le cose si sistemino da sé, benché paia improbabile che succeda. Anche una

campagna di successo per una settimana di quindici ore difficilmente provocherebbe l'abbandono spontaneo dei lavori e dei settori superflui; allo stesso tempo una nuova burocrazia pubblica con il compito di valutare l'utilità dei lavori si trasformerebbe inevitabilmente a sua volta in un grosso generatore di insensatezza.

Altrettanto farebbe un programma di occupazioni garantite.

Sono riuscito a individuare una sola soluzione attualmente promossa dai movimenti sociali che potrebbe ridurre anziché aumentare la misura e l'intrusività del governo: il reddito minimo universale.

Consentitemi di concludere con un'ultima testimonianza di un'amica attivista, il cui proposito politico nella vita è rendere superfluo il suo lavoro senza senso, e di una delle sue compagne. Leslie è consulente per i sussidi nel Regno Unito, lavora cioè per un'ONG il cui obiettivo è guidare i cittadini attraverso il complicato percorso a ostacoli allestito dai vari governi che si sono succeduti allo scopo di rendere più difficile possibile per coloro che sono disoccupati, o comunque in condizione di bisogno, l'accesso ai soldi che, stando a quanto dice il governo, spettano loro di diritto. Ecco la testimonianza che mi ha fatto avere.

> Leslie: Il mio lavoro non dovrebbe essere necessario, invece lo è a causa della sequela di occupazioni senza senso inventate per impedire alle persone che ne hanno bisogno di ricevere i soldi cui hanno diritto. La richiesta di un qualsiasi sussidio, come se non fosse già abbastanza kafkiana, invadente e umiliante, viene oltretutto resa incredibilmente complicata. Anche quando si ha diritto a qualcosa, la procedura per fare domanda è talmente complessa che alla maggior parte della gente serve aiuto per capire che cosa viene richiesto e quali siano i loro stessi diritti.

Leslie ha avuto a che fare per anni con la follia derivante dal tentativo di ridurre la cura umana a una forma riconoscibile per un computer, per non parlare dei computer progettati per circoscrivere con precisione l'attività di cura. Ne consegue che lei finisce per ritrovarsi in una posizione molto simile a quella di Tania, incontrata nel Capitolo 2, che doveva trascorrere ore a riscrivere i curricula dei candidati ai posti di lavoro e a istruirli sulle parole chiave da usare per superare «l'ostacolo del computer».

> Leslie: Ci sono parole che vanno impiegate nei moduli – io le definisco il catechismo – e se non vengono usate la domanda può non andare in porto, ma le conoscono solo quelli che, come me, sono stati formati e hanno avuto accesso ai manuali. E anche in tal caso, soprattutto per le domande di disabilità, spesso il richiedente deve combattere fino ad arrivare in tribunale perché gli venga riconosciuto il diritto. Provo una certa emozione tutte le volte che vinciamo la causa per qualcuno. Ma questo non basta a compensare la rabbia che mi suscita il colossale spreco di tempo che rappresenta per tutti: per il richiedente, per me, per i vari funzionari del DWP

> [Dipartimento del lavoro e delle pensioni] che trattano la domanda, per i giudici dei tribunali coinvolti e gli esperti convocati da entrambe le parti. Non potremmo fare tutti qualcosa di più costruttivo, come installare pannelli solari, per esempio, o dedicarci al giardinaggio? Mi interrogo spesso anche su chi abbia stabilito quelle regole. Quanto sono stati pagati per farlo? Quanto tempo ci hanno messo? In quanti sono stati coinvolti? Presumo che, dal loro punto di vista, stessero garantendo che i non aventi diritto non prendessero i soldi… Poi immagino degli alieni in visita sulla Terra che ridono di noi umani che inventiamo regole per impedire ad altri umani di avere accesso a simboli ideati dall'uomo, come i soldi, che per definizione non scarseggiano.

Oltretutto Leslie, essendo una persona buona, può aspettarsi di guadagnare a sua volta solo il minimo indispensabile, mentre i soldi che servono a far funzionare il suo ufficio devono soddisfare una catena infinita di compiaciuti passacarte.

> Leslie: Per aggiungere al danno la beffa, il mio lavoro è finanziato dagli enti di beneficenza, un'intera altra lunga catena di occupazioni senza senso, che parte da me che faccio domanda di soldi e arriva agli amministratori delegati che sostengono di guidare organizzazioni che combattono la povertà o «rendono il mondo un posto migliore». Da parte mia, questo all'inizio significa cercare sovvenzioni pertinenti, leggerne le linee guida, passare del tempo a capire come affrontarle nel modo migliore, compilare moduli, fare telefonate. Se poi avrò successo, vorrà dire perdere un sacco di ore al mese a redigere statistiche e compilare schede di controllo. Ogni ente ha le proprie regole e la propria serie di indicatori, ciascuno vuole il suo insieme di prove che stiamo «mettendo la gente in condizione di agire» oppure stiamo «creando cambiamento» o innovazione, mentre in realtà ci stiamo destreggiando tra regole e linguaggi per conto di persone che hanno solo bisogno di aiuto per sbrigare pratiche burocratiche e poter poi vivere le loro vite.

Leslie mi ha parlato di alcune ricerche che dimostrano come ogni sistema fondato sul reddito, a prescindere dal modo in cui è strutturato, farà necessariamente sì che almeno il 20% di chi ha i giusti requisiti per i sussidi rinunci e nemmeno faccia domanda. Quasi certamente è un numero maggiore di quello delle «frodi» che le regole potrebbero far scoprire, anzi, anche contando coloro che si sbagliano in buona fede, il numero comunque raggiunge solo l'1,6%. Avremmo quel 20% anche se a nessuno venissero in realtà negati formalmente i sussidi. Ma, ovviamente, le regole sono pensate per respingere quanti più richiedenti possibili: tra sanzioni e capricciose applicazioni delle norme, nel Regno Unito siamo arrivati al punto che ormai il 60% di chi ha i requisiti per i sussidi di disoccupazione non riesce a ottenerli. In altre parole, tutti quelli che Leslie descrive – ossia l'intero arcipelago che parte dai burocrati autori delle regole e comprende i funzionari del ministero, i tribunali, gli avvocati e gli impiegati degli organismi di finanziamento che esaminano le domande per le ONG che danno lavoro a quegli avvocati –, tutti loro fanno parte di un unico grande

apparato volto a tener viva la credenza che la gente sia pigra per natura e non voglia lavorare sul serio, e che quindi, nonostante la società abbia la responsabilità di assicurarsi che i bisognosi non muoiano letteralmente di fame, sia necessario rendere quanto più possibile disorientante, dispendioso in termini di tempo e umiliante il processo che fornisce loro i mezzi per sopravvivere.

Dunque il suo lavoro è in pratica un'orribile combinazione di occupazione da barracaselle e da ricucitore, che pone rimedio alle inefficienze di un sistema di assistenza intenzionalmente pensato per non funzionare. Migliaia di persone sono mantenute, con buoni stipendi, in uffici con l'aria condizionata al solo scopo di garantire che i poveri continuino a sentirsi in colpa.

Leslie lo sapeva meglio di chiunque altro perché si era ritrovata su entrambi i lati della scrivania. Aveva vissuto lei stessa per alcuni anni con i sussidi, in quanto madre single, e sapeva esattamente che cosa significa stare dalla parte di chi riceve. Qual era la soluzione che suggeriva? La totale eliminazione dell'apparato. Si è impegnata nel movimento per il reddito minimo universale, che chiede la sostituzione di tutte le prestazioni sociali legate al reddito con una tariffa fissa da versare, in parti uguali, a ciascun residente nel paese.

Candi, una sua compagna nel movimento del reddito minimo – che aveva a sua volta un impiego inutile in questo sistema di cui ha preferito non svelare i dettagli –, mi ha detto che ha cominciato a interessarsi a questi problemi quando si è trasferita a Londa negli anni Ottanta ed è entrata nel movimento femminista International Wages for Housework Campaign (Campagna internazionale a favore dei salari per i lavori domestici).

> Candi: Mi sono impegnata nel Wages for Housework perché pensavo di doverlo a mia madre, che era rimasta intrappolata in un matrimonio infelice e avrebbe lasciato mio padre molto prima se solo avesse avuto soldi suoi. Per chiunque si trovi in una relazione di coppia violenta o anche solo noiosa è molto importante essere in grado di uscirne senza contraccolpi economici.
> Ero a Londra solo da un anno. Già negli Stati Uniti avevo cercato di impegnarmi in qualche forma di femminismo. Uno dei miei ricordi più formativi è quello in cui mia madre mi porta a un gruppo di presa di coscienza nell'Ohio quando avevo nove anni. Abbiamo strappato le pagine delle Lettere di san Paolo dove si parla male delle donne e ne abbiamo fatto un mucchio. E siccome io ero il membro più giovane del gruppo hanno detto a me di dargli fuoco. Ricordo che all'inizio non volevo farlo perché mi era stato insegnato di non giocare con i fiammiferi.
> David: Ma alla fine hai acceso il fuoco?
> Candi: Sì, mia madre mi ha dato il permesso. Non molto tempo dopo lei si è trovata un lavoro che le consentiva di mantenersi e, subito, ha lasciato mio padre. Per me è stato un po' un toccare con mano la realtà.

A Londra, Candi si è sentita attratta da Wages for Housework – considerato allora da molte altre femministe un gruppo minoritario che dava fastidio, se non addirittura pericoloso –, perché riteneva che offrisse un'alternativa agli sterili dibattiti tra femminismo liberale e separatista. Qui almeno c'era un'analisi economica dei problemi della vita reale che le donne dovevano affrontare. A quel tempo alcune iniziavano a parlare di «macchina del lavoro globale», un sistema di lavoro retribuito su scala planetaria volto a cavar fuori sempre più fatica da un numero sempre maggiore di persone; ma ciò che le critiche femministe avevano cominciato a evidenziare era che quello stesso sistema definiva pure che cosa andasse considerato «vero» lavoro – quello cioè che poteva essere ridotto a «tempo», e perciò comprato e venduto – e che cosa invece no. La maggior parte dei lavori femminili ricadeva in quest'ultima categoria, anche se la stessa macchina che li bolla come «non vero lavoro» si arresterebbe immediatamente se non ci fossero.

Le iniziative di Wages for Housework erano in pratica un tentativo di vedere il bluff del capitalismo dicendo: «La maggior parte del lavoro, anche quello in fabbrica, viene svolto per una serie di motivi diversi, ma se insistete a dire che il lavoro ha valore solo in quanto merce vendibile sul mercato, allora almeno cercate di essere coerenti fino in fondo!». Se le donne dovessero ricevere retribuzioni analoghe agli uomini, allora un'enorme quota della ricchezza mondiale passerebbe all'istante in mano loro. E ricchezza, naturalmente, significa potere. Quanto segue è estrapolato da una conversazione con Leslie e Candi assieme.

David: Quindi dentro Wages for Housework c'erano molte discussioni su quali politiche andavano attuate; intendo dire, sui meccanismi con cui i salari sarebbero stati effettivamente pagati?

Candi: Oh, no, era più che altro un'idea, un modo di far conoscere il lavoro non retribuito che veniva svolto ma di cui nessuno doveva parlare. E da questo punto di vista ha funzionato molto bene. Negli anni Sessanta erano ancora in pochi a parlare del lavoro che le donne già facevano gratis, ma quando si è costituito Wages for Housework, negli anni Settanta, è diventato un tema di dibattito, e adesso è normale prenderlo in considerazione, per esempio quando si trattano gli accordi di divorzio.

David: Quindi la richiesta in sé era in fondo una provocazione?

Candi: Era senz'altro più una provocazione che un programma: «come farlo concretamente» non è mai stato il punto. Discutevamo, sì, della provenienza dei soldi. All'inizio si trattava di portar via denaro al capitale; poi, alla fine degli anni Ottanta, è uscito il libro di Wilmette Brown, *Black Women and the Peace Movement* («Le donne nere e il movimento per la pace»),[16] che era centrato sulla guerra e sulle ripercussioni dell'economia di guerra soprattutto sulle donne, in particolare su quelle nere, e allora abbiamo iniziato a usare lo slogan «pagate le donne non i soldati». In realtà lo si sente ancora oggi: «retribuite la cura non le uccisioni».

Quindi avevamo senz'altro preso di mira il luogo dove si trovavano i soldi, ma non ci siamo mai addentrate nelle dinamiche economiche.
David: Aspetta, «retribuite la cura non le uccisioni»: di chi è questo slogan?
Leslie: Di Global Women's Strike [sciopero globale delle donne], che è l'erede contemporaneo di Wages for Housework. Quando abbiamo fatto la prima petizione europea per l'UBI [Universal Basic Income, reddito minimo universale], nel 2013, questa era stata la risposta di Global Women's Strike: due mesi dopo hanno fatto una petizione per dare un salario a chi presta cure. Io per prima non avrei problemi al riguardo, se loro fossero disposte ad ammettere che ognuno in un modo o nell'altro presta cure. Se anche non stai badando a qualcun altro, comunque stai come minimo badando a te stesso, e questo porta via tempo ed energie che il sistema è sempre meno disposto a concedere alla gente. Ma riconoscere ciò non farebbe che riportare all'UBI: se ciascuno presta cure, allora tanto vale sovvenzionare tutti, e lasciare che siano i singoli a decidere di chi vogliono occuparsi volta per volta.

Candi si era ricreduta su Wages for Housework per motivi simili. Lei e alcuni suoi compagni attivisti avevano cominciato a chiedersi: se decidessimo di promuovere un vero e proprio programma concreto, che cosa potrebbe prevedere?

Candi: Quando distribuivamo i volantini per Wages for Housework in strada le reazioni che suscitavamo nelle donne erano di due tipi: o dicevano: «Grandioso! Dove devo firmare?», oppure: «Come osate chiedere soldi per qualcosa che faccio per amore?». Quest'ultima reazione non era del tutto insensata, perché quelle donne erano comprensibilmente restie a mercificare ogni attività umana come invece potrebbe implicare ricevere un salario per i lavori domestici.

Candi era colpita in modo particolare dagli argomenti del pensatore socialista francese André Gorz. Quando le ho esposto la mia analisi della natura intrinsecamente non quantificabile della cura, mi ha fatto notare che Gorz l'aveva già detto quarant'anni fa.

Candi: Gorz criticava Wages for Housework perché, secondo lui, se si insisteva a enfatizzare l'importanza della cura per l'economia mondiale in termini strettamente economici, si rischiava alla fine di dare un valore monetario alle differenti forme di cura e di dire che il loro autentico «valore» consiste in ciò. Ma in tal caso il pericolo è che una porzione sempre maggiore di quella cura venga monetizzata, quantificata e quindi in un certo senso distrutta, perché la monetizzazione di attività del genere spesso ne riduce il valore qualitativo, soprattutto se la cura si risolve, come accade di solito, in un elenco di compiti specifici con limiti di tempo prestabiliti. Gorz lo diceva già negli anni Settanta, ed è proprio quello che è successo ora. Perfino nell'insegnamento, nel campo dell'assistenza. [17]
Leslie: Per non parlare di quello che faccio io.
David: Già, lo so. La mia definizione è «privazione di senso».
Candi: Sì, assolutamente, è successo proprio questo.
Leslie: Mentre UBI… Non è stata Silvia [Federici] di recente a scrivere o a dire in un'intervista che le Nazioni Unite e poi ogni genere di organismo internazionale si sono appropriati del femminismo allo scopo di risolvere la crisi capitalistica degli anni Settanta? Hanno detto: certo, facciamo entrare le donne e chi presta cure nella forza lavoro retribuita (la maggior parte delle donne della classe operaia già faceva «giornata doppia»), non per dare potere alle donne, ma per

imporre disciplina agli uomini. Infatti, se si riscontra un livellamento dei salari da allora, la ragione principale è che i salari degli operai maschi, in termini reali, sono scesi, mentre non necessariamente le donne stanno prendendo molto più di prima. Cercano sempre di metterci l'uno contro l'altro, ed è appunto quello che faranno questi meccanismi di valutazione del valore rispettivo dei differenti tipi di lavoro.

È per questo che reputo così emozionante lo studio pilota di un reddito minimo che hanno fatto in India. Be', comporta un sacco di cose eccitanti: per esempio, diminuisce la violenza domestica. (Ciò ha senso perché credo che all'incirca l'80% dei litigi in famiglia che sfociano in aggressione sia innescato da ragioni di soldi.) Ma la cosa principale è che si tratta di un modo per iniziare a ridurre le disuguaglianze sociali. Si parte assegnando a tutti un'uguale quantità di denaro. E già questo è di per sé importante, perché i soldi hanno un certo potere simbolico: sono la stessa cosa per tutti e, quando se ne dà esattamente la medesima quantità a tutti, uomini, donne, vecchi, giovani, casta alta, casta bassa, quelle differenze cominciano a dissolversi. È ciò che è successo nel progetto pilota indiano, dove si è visto che alle ragazze, al contrario di prima, veniva dato lo stesso quantitativo di cibo dei ragazzi, che i disabili erano meglio accolti nelle attività del villaggio e che le giovani donne abbandonavano la convenzione sociale che le vuole timide e riservate per cominciare a farsi vedere in pubblico come i maschi… Le ragazze hanno iniziato a prendere parte alla vita pubblica. [18]

E ogni pagamento UBI dovrebbe essere sufficiente, da solo, per mantenersi e del tutto incondizionato. Devono riceverlo tutti, perfino le persone che non ne hanno bisogno. Ne vale la pena, anche solo per stabilire il principio che, quando si tratta di ciò che è necessario per vivere, ciascuno lo merita, allo stesso modo, senza condizioni. Così diventa un diritto umano, non una mera pratica di beneficenza o uno strumento di coesione sociale in mancanza di altre forme di reddito. Nel caso in cui poi ci siano altri bisogni oltre a questo, per esempio se uno è disabile, si affrontano poi anche quelli. Ma solo *dopo* aver fatto valere il diritto all'esistenza materiale per tutti.

Questo è uno degli aspetti che sorprende e confonde moltissime persone quando sentono parlare per la prima volta dell'idea di un reddito minimo. Non vorrete certo dare 25.000 dollari all'anno (o quel che è) anche ai Rockefeller? La risposta è sì. Tutti significa tutti. Non ci sono poi così tanti miliardari da rendere necessaria una quantità di soldi particolarmente grande; e in ogni caso si potrebbero tassare maggiormente i ricchi. Qualora poi si intendesse iniziare a fare verifiche sui redditi per i sussidi, anche ai miliardari, allora bisognerebbe istituire una burocrazia per ricominciare a farle e, se la storia ci insegna qualcosa, è che queste burocrazie tendono a ingrossarsi.

Ciò che in fondo propone il reddito minimo è di separare il sostentamento dal lavoro. L'effetto immediato sarebbe l'enorme riduzione della mole di burocrazia in qualunque paese lo adotti. Come dimostra il caso di Leslie, un'immensa parte della macchina di governo e quell'area grigia di aziende mezzo governative costituita dalle ONG che le gravita attorno nella maggior parte delle società ricche esistono solo per far sentire in colpa i poveri. Si tratta di una partita morale straordinariamente

dispendiosa giocata solo per tenere in piedi una struttura di lavoro globale in buona sostanza inutile.

> Candi: Fammi fare un esempio. Di recente ho pensato che avrei potuto prendere in affido un bambino. Quindi ho dato un'occhiata a un pacchetto. È piuttosto generoso. Ti danno una casa popolare e in più 250 sterline alla settimana per badare al ragazzino. Poi però ho pensato: aspetta un attimo, stanno parlando di 13.000 sterline all'anno e di un appartamento per un bambino. Quando probabilmente, nella maggior parte dei casi, i suoi genitori non hanno altrettanto. Se solo avessimo dato ai genitori le stesse risorse affinché non dovessero andare incontro a tanti problemi, non avrebbero mai dovuto dare il figlio in affido, tanto per cominciare.
> E questo senza contare, naturalmente, il costo degli stipendi dei funzionari pubblici che dispongono e controllano l'affido, l'edificio e le spese di mantenimento degli uffici in cui lavorano, i vari organismi che monitorano e controllano quegli stessi funzionari, l'edificio e le spese di mantenimento degli uffici in cui questi lavorano, e così via.

Non è questo il luogo per addentrarsi nei ragionamenti su come potrebbe di fatto funzionare un programma di reddito minimo.[19] Se pare inverosimile a molti («Da dove verrebbero i soldi?»), in buon parte è perché siamo cresciuti tutti con molte false convinzioni a proposito di cosa sia il denaro, di come si produca, della vera funzione delle tasse e di una serie di altre questioni che vanno molto al di là dei propositi di questo libro. Le acque sono rese ancora più torbide dal fatto che esistono concezioni radicalmente diverse di cosa sia un reddito universale e del perché sarebbe bene averne uno: si spazia dalla versione conservatrice – che punta a fornire un modesto stipendio come pretesto per eliminare del tutto gli attuali sussidi del welfare, come l'istruzione e la sanità gratuite, sottomettendo ogni cosa alla logica di mercato – fino alla versione radicale sostenuta da Leslie e Candi, che dà per scontato che debbano restare al loro posto le presenti garanzie incondizionate, come il sistema sanitario nazionale britannico.[20] Il reddito minimo è considerato, da un lato, un mezzo per contrarre l'ambito dello stato sociale incondizionato e, dall'altro, un modo per espanderlo. Personalmente potrei essere favorevole a quest'ultima visione. E lo sarei malgrado le mie idee politiche, decisamente antistataliste: in quanto anarchico, auspico infatti di vedere la completa demolizione degli stati e, nel frattempo, non provo alcuna simpatia per politiche che diano agli stati più potere di quello che già hanno.

Ma, strano a dirsi, è proprio il motivo per cui posso sostenere il reddito minimo: esso può dare l'idea di costituire un grande ampliamento del potere statale, dato che presumibilmente sarà il governo (o un'istituzione quasi statale come una banca centrale) a creare e distribuire i soldi, ma in realtà è

vero esattamente il contrario. Enormi settori governativi – e, per la precisione, i più invadenti e odiosi, dal momento che sono quelli più profondamente coinvolti nella sorveglianza morale dei cittadini comuni – diventerebbero d'improvviso superflui e potrebbero facilmente venire soppressi.[21] Sì, milioni di funzionari pubblici minori e consulenti per i sussidi come Leslie perderebbero i loro attuali lavori, però riceverebbero il reddito minimo. Qualcuno di loro potrebbe magari trovare qualcosa di autenticamente importante da fare, per esempio installare pannelli solari, come suggerisce Leslie, o scoprire una cura per il cancro. Ma non sarebbe un problema se invece formassero una jug band, si dedicassero a restaurare mobili d'antiquariato, facessero gli speleologi, interpretassero geroglifici maya o cercassero di stabilire il record mondiale di sesso in età avanzata. Lasciate che facciano quello che vogliono! Qualunque cosa sarà, quasi certamente saranno più felici di quanto lo siano adesso di imporre sanzioni ai disoccupati perché sono arrivati in ritardo ai seminari su come si scrive un curriculum o di verificare che i senzatetto siano in possesso di tre forme di documenti d'identità. E anche tutti gli altri avrebbero da guadagnare dalla loro ritrovata felicità.

Perfino un programma moderato di reddito minimo potrebbe rappresentare un trampolino in direzione di una profondissima trasformazione, sganciando del tutto il lavoro dal sostentamento. Come abbiamo visto nel precedente capitolo, si può sostenere con forza il valore morale di dare un salario a tutti nella stessa misura a prescindere dalla loro occupazione. Tuttavia il presupposto di quell'argomento era che la gente venisse pagata *per* il suo lavoro, il che richiederebbe come minimo qualche forma di controllo burocratico per assicurarsi che le persone stiano davvero lavorando, anche senza dover stare a misurare con quale impegno e producendo quanto. Un programma completo di reddito minimo eliminerebbe l'ossessione del lavoro: offrirebbe a tutti un ragionevole livello di vita e lascerebbe poi al singolo individuo la decisione se cercare di guadagnare ancora un po', facendo un lavoro pagato o vendendo qualcosa, oppure impiegare in altro modo il proprio tempo. Potrebbe anche spianare la strada a modalità migliori di ridistribuzione delle risorse nel loro complesso. (I soldi dopotutto sono come tessere di razionamento e, in un mondo ideale, presumibilmente tutti vorrebbero il minor razionamento possibile.) È evidente che tutto ciò si fonda sul presupposto che non occorra forzare gli esseri umani a lavorare o, quantomeno, a fare qualcosa che

considerano utile o vantaggioso per altri. Come abbiamo visto, si tratta di un presupposto ragionevole. La maggior parte delle persone preferirebbe non passare l'intera giornata a guardare la televisione, mentre quei pochi davvero inclini al totale parassitismo non costituirebbero un onere rilevante per la società, visto che la quantità totale di lavoro necessario per garantire comodità e sicurezza alla gente non è poi così grande. Basterebbero gli incontenibili maniaci del lavoro che insistono a fare molto più di quel che dovrebbero a compensare abbondantemente l'inattività degli eventuali scansafatiche.[22]

Infine il concetto di sostegno universale e incondizionato è direttamente legato a due questioni che si sono ripresentate più volte nel corso del libro. La prima è la dinamica sadomasochistica delle organizzazioni lavorative gerarchiche; una dinamica che tende decisamente a esasperarsi quando tutti sanno che il lavoro è privo di scopo. Molta dell'infelicità vissuta ogni giorno dai lavoratori scaturisce proprio da qui. Nel Capitolo 4 ho citato la nozione di sadomasochismo della vita quotidiana di Lynn Chancer, e in particolare l'idea che, diversamente dal gioco BDSM dove esiste sempre una parola di sicurezza per interromperlo, quando la gente «normale» cade in quelle dinamiche non trova facilmente una via d'uscita.

«Non puoi dire "arancia" al tuo capo.»

Ho sempre creduto che questa intuizione fosse importante e che potrebbe anche diventare il fondamento di una teoria di liberazione sociale. Mi piace pensare che il filosofo sociale francese Michel Foucault stesse andando in questa direzione prima della sua tragica morte, nel 1984. Foucault, stando a chi lo conosceva, ha subito un profondo mutamento di carattere quando ha scoperto il BDSM e, dalla personalità notoriamente sfuggente e distaccata che era, è diventato improvvisamente caloroso, aperto e amichevole,[23] ma anche per le sue idee è iniziato allora un periodo di trasformazione che egli non ha fatto in tempo a portare a piena maturazione. Foucault, si sa, è famoso soprattutto in quanto teorico del potere, che secondo lui circola in tutte le relazioni umane, addirittura in quanto essenza stessa della socialità, dal momento che una volta lo definì una semplice questione di «agire sulle azioni di altri».[24] Ciò ha sempre creato un particolare equivoco perché, se egli scriveva in modo da far pensare di essere un antiautoritario contrapposto al potere, definiva però il potere in termini per cui la vita sociale risulterebbe impossibile se non ci fosse. Alla fine della sua carriera, pare che abbia cercato di risolvere questo

dilemma introducendo una distinzione tra «potere» e «dominio». Il primo, affermava, era solo una faccenda di «giochi strategici»: tutti fanno in continuazione giochi di potere, non si può impedirlo, ma nemmeno si può dire che sia qualcosa di deplorevole. Ecco cosa sostiene Foucault nella sua ultimissima intervista:

> Il potere non è il male. Il potere significa giochi strategici. Sappiamo bene che il potere non è il male! Prendiamo, per esempio, le relazioni sessuali o d'amore: esercitare il potere sull'altro, in una specie di gioco strategico aperto, in cui le cose potranno essere ribaltate, non è il male; fa parte dell'amore, della passione, del piacere sessuale.
> […] mi sembra che si debbano distinguere le relazioni di potere in quanto giochi strategici tra le libertà – giochi strategici che fanno sì che gli uni cerchino di determinare la condotta degli altri […] – dagli stati di dominio, che sono quelli che ordinariamente vengono definiti come il potere. [25]

Foucault non è troppo esplicito su come possiamo distinguere l'uno dall'altro, a parte affermare che nel dominio la partita non è aperta e la situazione non si può ribaltare; detto altrimenti, le relazioni fluide di potere diventano rigide e «si coagulano». Fa l'esempio della reciproca manipolazione tra maestro e allievo (potere-buono) rispetto alla tirannia del professore autoritario (dominio-cattivo). Credo qui che Foucault stia girando attorno a qualcosa senza raggiungere la meta: una teoria di liberazione sociale fondata sulla parola di sicurezza. Poiché sarebbe questa la logica soluzione. Non è tanto che alcuni giochi sono fissi – ci sono persone a cui piacciono questi giochi, qualunque ne sia la ragione –, ma che talvolta non se ne può uscire. La vera domanda da porsi diventa allora: quale *sarebbe* l'equivalente del dire «arancia» al proprio capo, oppure a un insopportabile burocrate, a un odioso tutor universitario o a un fidanzato violento? Come si fa a creare solo giochi che percepiamo realmente come tali, perché possiamo interromperli quando vogliamo? Nel settore economico, se non altro, la risposta è chiara. Tutto il sadismo gratuito nei luoghi di lavoro dipende dall'impossibilità di dire «me ne vado» senza subirne conseguenze dal punto di vista economico. Se il capo di Annie sapesse che il reddito di Annie resterebbe inalterato qualora lei desse le dimissioni per l'indignazione di sentirsi sgridare per l'ennesima volta per un problema già risolto mesi prima, ci penserebbe bene prima di convocarla nel suo ufficio, tanto per cominciare. In tal senso il reddito minimo darebbe senz'altro ai lavoratori il potere di dire «arancia» ai loro superiori.

E questo ci porta alla seguente questione: non è solo che il capo di Annie dovrebbe trattarla perlomeno con un po' di dignità e rispetto in un

mondo di redditi garantiti; infatti, se il reddito minimo venisse istituito, è molto difficile credere che lavori come quello di Annie continuerebbero a esistere. Si può certo immaginare che persone che non *debbano* lavorare per sopravvivere possano ancora scegliere di diventare assistenti di dentisti, fabbricanti di giocattoli, maschere al cinema, rimorchiatori o ispettori di impianti di trattamento fognario; ancora più facile è immaginare che scelgano di diventare una qualche combinazione di varie di queste occupazioni. Risulta invece molto difficile credere che qualcuno che vive senza costrizioni di tipo economico decida di passare una certa quantità del proprio tempo a evidenziare moduli per una società di gestione dei costi dell'assistenza sanitaria, a maggior ragione se in un ufficio in cui ai sottoposti non è consentito parlare. In un mondo del genere Annie non avrebbe motivo di rinunciare a essere una maestra d'asilo, sempre che non abbia deciso che non le interessa più; e le società di gestione dei costi dell'assistenza sanitaria, ammesso che continuino a esistere, dovrebbero inventarsi un altro modo per evidenziare i propri moduli.

È comunque improbabile che società di questo tipo sopravvivrebbero a lungo, poiché la necessità della loro esistenza (sempre che si possa definirla «necessità») è la diretta conseguenza di un sistema sanitario assurdo e bizantino negli Stati Uniti, considerato idiota e iniquo dalla stragrande maggioranza degli americani che vorrebbe vederlo sostituito da qualche forma di assicurazione pubblica o di operatore sanitario pubblico. Come abbiamo visto, una delle principali ragioni per cui l'attuale sistema non è stato sostituito – almeno volendo prestar fede alla versione di Barack Obama – è appunto il fatto che la sua inefficienza crea occupazioni quali quella di Annie. Se non altro, con il reddito minimo universale milioni di individui che si rendono conto dell'assurdità di questa situazione avrebbero il tempo di dedicarsi all'attività politica per cambiarla, visto che non sarebbero più obbligati a evidenziare moduli per otto ore al giorno, oppure ad arrabattarsi per un'equivalente quantità di tempo (se insistono a voler fare qualcosa di utile delle loro vite) solo per trovare il modo di pagare le bollette.

Non si riesce a sfuggire all'impressione che per molti come Obama, i quali difendono l'esistenza delle occupazioni senza senso, sia questo uno degli aspetti più positivi di una simile organizzazione del lavoro. Come ha fatto notare Orwell, un popolo occupato a lavorare, anche in impieghi del

tutto inutili, non ha tempo per fare molto altro. Ciò rappresenta, come minimo, un incentivo in più a non far nulla per modificare la situazione.

Comunque sia, ciò ci introduce al mio secondo e ultimo argomento. La prima obiezione che in genere viene sollevata quando si propone di garantire a tutti i mezzi di sostentamento a prescindere dal lavoro è che, se lo si fa, la gente semplicemente non lavorerà. Il che è evidentemente falso, e a questo punto credo che possiamo respingerlo *tout court*. La seconda e più seria obiezione è che la maggioranza lavorerà, ma molti sceglieranno solo i lavori che siano di loro personale interesse. Le vie si riempirebbero di poeti scadenti, fastidiosi mimi di strada e sostenitori di strampalate teorie scientifiche, e non si combinerebbe nulla. Quello che il fenomeno dei lavori senza senso in realtà fa capire è la sciocchezza di presupposti del genere. Non c'è dubbio che una certa quota della popolazione di una società libera passerebbe la vita a portare avanti progetti considerati ridicoli o immotivati dalla maggioranza degli altri; ma è difficile credere che la loro percentuale supererebbe il 10-20%. Mentre ora come ora il 37-40% dei lavoratori nei paesi ricchi *già* ritiene di avere lavori privi di scopo. Grosso modo metà dell'economia è fatta di, o esiste in funzione di, occupazioni senza senso. E nemmeno si tratta di un'insensatezza particolarmente interessante! Se lasciassimo a tutti la facoltà di decidere come possono meglio giovare all'umanità, senza alcuna restrizione, *come potrebbero mai arrivare a una distribuzione del lavoro più inefficiente di quella che già abbiamo*?

È un argomento potente a favore della libertà umana. Alla maggior parte di noi piace parlare della libertà in astratto, sosteniamo perfino che si tratta della cosa più importante per cui ciascuno può vivere o morire, non pensiamo però troppo a cosa possa significare davvero essere liberi o praticare la libertà. L'obiettivo fondamentale di questo capitolo non era proporre ricette di politiche concrete, bensì spingerci a riflettere e a discutere su come potrebbe davvero essere una società autenticamente libera.

RINGRAZIAMENTI

Vorrei ringraziare le centinaia di persone che hanno condiviso le loro storie di sofferenza sul posto di lavoro, pur non potendole nominare. Sapete che sto parlando di voi.

Desidero poi ringraziare Vyvian Raoul di «Strike!», per avermi incoraggiato a scrivere il saggio originario, e tutti gli altri rappresentanti della rivista (in particolare lo Special Patrol Group, il gruppo di pattuglia speciale) per averlo reso possibile.

Questo libro non esisterebbe senza il duro lavoro della mia squadra presso Simon & Schuster – l'editor Ben Loehnen, Erin Reback, Jonathan Karp e Amar Deol – e senza l'incoraggiamento della mia agente Melissa Flashman dell'agenzia Janklow & Nesbit.

Naturalmente molta gratitudine va agli amici che sopportano me e i miei colleghi alla London School of Economics (LSE), per la pazienza e il sostegno, e in particolare al personale amministrativo: Yanina e Tom Hinrichsen, Renata Todd, Camilla Kennedy Harper e Andrea Elsik.

Sento di dover ringraziare anche Megan Laws, l'infaticabile specializzanda in antropologia della LSE, il cui unico compito consiste nel monitorare il mio «fattore di impatto». Mi auguro che questo libro possa agevolarle il lavoro.

NOTE

Introduzione. Sul fenomeno dei lavori del cavolo

1 David Graeber chiama con un'espressione efficace questo genere di lavori *bullshit jobs*, «lavori del cavolo»; l'uso della definizione «senza senso» nella traduzione italiana intende sottolinearne la caratteristica principale. [*n.d.t.*]

2 Ho ricevuto molte contestazioni riguardo agli attuari e ora penso di essere stato ingiusto con loro. Alcune mansioni attuariali fanno la differenza; sono però ancora convinto che delle altre potremmo tranquillamente fare a meno senza conseguenze negative.

3 David Graeber, *The Modern Phenomenon of Bullshit Jobs*, in «Canberra (Australia) Times» online, ultima modifica 3 settembre 2013: www.canberratimes.com.au/national/public-service the-modern-phenomenon-of-bullshit-jobs-20130831-2sy3j.html.

4 Per quanto ne so, è stato pubblicato un solo libro sulla questione dei lavori senza senso, *Boulots de merde!*, dei giornalisti residenti a Parigi Julien Brygo e Olivier Cyran (La Découverte, Paris 2015), i quali mi hanno detto di essersi direttamente ispirati al mio articolo. Si tratta di un buon libro, anche se affronta una serie di argomenti piuttosto diversi da quello di cui scrivo io.

1. Che cos'è un lavoro senza senso?

1 *Bullshit Jobs*, in «LiquidLegends», www.liquidlegends.net/..., ultima modifica 1º ottobre 2014.

2 *Spanish Civil Servant Skips Work for 6 Years to Study Spinoza*, in «Jewish Telegraphic Agency» (JTA), ultima modifica 26 febbraio 2016, www.jta.org/2016/....

3 Jon Henley, *Long Lunch: Spanish Civil Servant Skips Work for Years Without Anyone Noticing*, in «The Guardian» (US), ultima modifica 26 febbraio 2016, www.theguardian.com/world/.... Forse si è ispirato alla tesi di Spinoza secondo cui tutti gli esseri viventi si sforzano di sfruttare al massimo il loro potere, ma quel potere consiste tanto nella capacità di avere un impatto sugli altri, quanto in quella di subirne. Dal punto di vista spinoziano, un lavoro in cui non agisci sugli altri e non risenti dell'azione di nessuno sarebbe la peggiore situazione occupazionale possibile.

4 Quello del postino chiaramente non è un lavoro senza senso, ma questa storia sembra implicare che potrebbe anche esserlo dal momento che il 99% della posta che non è stata consegnata era spazzatura. Non pare che le cose siano andate così in realtà, ma la vicenda fa riflettere sull'opinione pubblica. Per cambiare idea sui lavoratori delle poste, cfr. il mio *The Utopia of Rules*, Melville House, Brooklyn, New York, 2015 (tr. it., *Burocrazia. Perché le regole ci perseguitano e perché ci rendono felici*, il Saggiatore, Milano 2016, pp. 132-142).

5 http://news.bbc.co.uk/..., consultato il 7 aprile 2017.

6 *Vier op tien werknemers noemt werk zinloos*, http://overhetnieuwewerken.nl/..., consultato il 10 luglio 2017.

7 Un tipico commento in questo senso: «Mi piacerebbe dire che il lavoro più inutile che ho svolto era preparare latte macchiato per persone molto esigenti e originali, ma ripensandoci mi rendo conto che giocavo un ruolo vitale nell'aiutarle ad affrontare la giornata».

8 Devo far notare che quanto segue si basa soprattutto sulle rappresentazioni dei sicari nella cultura popolare, piuttosto che su qualche analisi etnografica o sociologica di quelli veri.

9 È abbastanza interessante notare che, se *bull* («toro») non è un'abbreviazione di *bullshit* («stronzate»), *bullshit* è un neologismo dell'inizio del XX secolo costruito su *bull*. La parola deriva dal francese antico *bole*, che significa «frode o inganno». Il termine *bullshit* è attestato per la prima volta in una poesia inedita di T.S. Eliot. Anche *bollocks* («balle») viene da *bole*.

10 Avrei detto «menzogna», ma il filosofo Harry Frankfurt (*Stronzate. Un saggio filosofico*, Rizzoli, Milano 2005) ha notoriamente argomentato che dire stronzate non è uguale a mentire. La differenza tra loro è analoga a quella tra omicidio involontario e colposo, perché in un caso si ha un inganno intenzionale, nell'altro una sconsiderata noncuranza della verità. Non sono convinto che la distinzione funzioni del tutto nel presente contesto, ma non credo che affrontare la questione sarebbe particolarmente utile.

11 Per cogliere sino in fondo il collegamento con il feudalesimo basta pensare al nome «Corleone». Questo era il cognome della famiglia mafiosa di invenzione nel romanzo di Mario Puzo, nonché film di Francis Ford Coppola, *Il Padrino*, ma in realtà è anche il nome di una città siciliana celebre perché ha ospitato noti mafiosi. Il nome «cuore di leone» pare risalire all'epoca dei normanni che, conquistatori dell'Inghilterra nel 1066, avevano prima preso la Sicilia allora sotto il dominio arabo e avevano fatto proprie molte abitudini dell'amministrazione araba. I lettori ricorderanno che, nella maggior parte dei racconti su Robin Hood, il vero cattivo è lo sceriffo di Nottingham, mentre il re lontano che combatte alle Crociate è «Riccardo Cuor di Leone». La parola «sceriffo» deriva dall'arabo *sharif* e indicava una di quelle posizioni derivate dall'amministrazione araba in Sicilia. Si discute di quale sia l'esatto collegamento tra Corleone e il re britannico, ma dev'esserci di certo. Perciò, sebbene indirettamente, il personaggio interpretato da Marlon Brando nel *Padrino* prende il cognome da Riccardo Cuor di Leone.

12 Molti rubano nel tempo libero. Mi è capitato di vivere in un condominio funestato per un certo periodo da una serie di furti che avevano luogo sempre di lunedì. Alla fine si è scoperto che il ladro era un parrucchiere che, appunto, aveva i lunedì liberi.

13 Molti ladri, spaziando da quelli di opere d'arte ai taccheggiatori, possono farsi ingaggiare per prestare i propri servizi, ma in quanto tali restano liberi professionisti, quindi autonomi. Il caso del sicario è più ambiguo. Qualcuno potrebbe sostenere che il fatto che uno sia membro di lunga data ma subordinato di un'organizzazione criminale qualifichi il suo come «lavoro»; ho però l'impressione (anche se non lo so per certo) che la maggior parte delle persone in quella posizione non la pensi così.

14 Non dico che questo lavoro sia «un'occupazione retribuita che *sembra* così totalmente inutile, superflua o dannosa che nemmeno chi lo fa può giustificarne l'esistenza», dico invece che è «un'occupazione retribuita che *è* così totalmente inutile, superflua o dannosa che nemmeno chi la svolge può giustificarne l'esistenza». In altre parole, non sto solo dicendo che il lavoratore ritiene di avere un'occupazione senza senso, ma anche che la sua convinzione è valida e corretta.

15 Lasciatemi usare come esempio il mio caso. Attualmente sono impiegato come docente di antropologia alla London School of Economics. C'è chi considera l'antropologia la definizione stessa di disciplina senza senso. Nel 2011 il governatore della Florida Rick Scott l'ha identificata come il perfetto esempio di ciò di cui le università del suo stato potevano fare a meno se volevano stare meglio (Scott Jaschik, *Florida GOP vs. Social Science*, in «Inside Higher Education», ultima modifica 12 ottobre 2011, www.insidehighered.com/news/...).

16 Mi è stato detto che all'interno della società Countrywide Financial – protagonista chiave insieme con altre degli scandali dei mutui subprime nel 2008 – c'erano in sostanza due livelli: i «nerd» in basso e gli insider, ossia coloro che erano al corrente della truffa. Svolgendo la mia ricerca mi sono imbattuto in un esempio ancora più eclatante: una donna impiegata in una compagnia aerea mi ha scritto di aver lavorato quasi un anno vendendo spazi pubblicitari per una rivista di bordo che, come ha scoperto poco per volta, non esisteva. Aveva cominciato a nutrire sospetti quando si è resa conto di non aver mai visto una copia della rivista in ufficio, o su un aereo, nonostante volasse abbastanza di frequente. Alla fine i suoi colleghi hanno tranquillamente confermato che l'intera operazione era un imbroglio.

17 Come per tutte le regole, ci sono eccezioni anche a questa. In molte grandi organizzazioni quali le banche, come vedremo, i top manager si rivolgono a consulenti o a revisori interni per capire che cosa fanno veramente le persone; un analista di processi bancari mi ha detto che l'80% dei dipendenti delle banche è impegnato in compiti superflui e, secondo lui, perlopiù non lo sa perché tenuto all'oscuro della funzione del proprio ruolo nel più vasto contesto organizzativo. Tuttavia, ha precisato, i loro direttori non ne sapevano molto di più, e le sue proposte di cambiamenti venivano regolarmente rifiutate. È bene aggiungere che le persone non si sbagliavano a ritenere i loro lavori senza senso, era vero casomai il contrario.

18 Anche qui si possono prevedere obiezioni. Che dire dei seguaci di Scientology? Coloro che offrono sedute con l'elettropsicometro per consentire alla gente di scoprire traumi nel proprio passato sembrano perlopiù sicuri che il loro lavoro abbia un enorme valore sociale, anche se la grande maggioranza della popolazione è convinta che si ingannino o che ingannino gli altri. Ma, di nuovo, ciò non è particolarmente attinente, visto che nessuno sta dicendo che quello del «santone» sia un lavoro senza senso.

19 Si potrebbe sostenere che spesso la propaganda, palesemente volta a ingannare gli estranei, in realtà mira anzitutto ad alleviare le coscienze degli stessi seguaci.

20 Le osservazioni erano estemporanee e a braccio. La citazione è ricostruita sulla base sia dei passaggi riportati in John Adam Byrne, *Influential Economist Says Wall Street Is Full of Crooks*, in «New York Post» online, 28 aprile 2013, http://nypost.com/...; sia su una parziale trascrizione fatta in un articolo di *Business Insider* da Janet Tavakoli, www.businessinsider.com/..., consultato il 21 aprile 2017; sia sui miei appunti presi in quell'occasione.

21 Di fatto, nel corso della mia ricerca, mi sono imbattuto in un numero sorprendente di persone (cioè a dire, tre) con una formazione universitaria che, frustrate dall'inutilità del lavoro d'ufficio disponibile, sono diventate addetti alle pulizie tanto per provare la sensazione di un'onesta giornata di lavoro.

22 Non dovrebbe essere necessario esplicitarlo, ma siccome mi sono reso conto che ci sono sempre lettori con qualche difficoltà con i fondamentali della logica lo faccio: dire che i lavori di merda tendenzialmente sono utili e produttivi non vuol dire che tutti i lavori utili e produttivi debbano essere di merda.

23 Fëdor Dostoevskij, *Memorie da una casa di morti* (1862), Feltrinelli, Milano 2017, p. 35. Il mio amico Andrej Grubačić mi ha detto che questa è in effetti la forma di tortura subita da suo nonno in un campo di rieducazione nella Iugoslavia di Tito, negli anni Cinquanta. I carcerieri dovevano aver letto i classici.

24 L'elenco tripartito non intende essere esaustivo. Lascia fuori, per esempio, la categoria spesso definita «lavoro di sorveglianza» (*guard labor*), un lavoro in molti casi (quelli delle supervisioni superflue) senza senso, ma in molti altri semplicemente detestabile o brutto.

25 In *Burocrazia*, cit., p. 14, mi riferisco a ciò come alla «legge ferrea del liberalismo», secondo cui «qualsiasi riforma del mercato e qualsiasi iniziativa di governo volta a ridurre la burocrazia e a

favorire le forze di mercato avrà l'effetto ultimo di incrementare il numero complessivo delle norme, la quantità complessiva di pratiche cartacee e il numero complessivo dei burocrati al servizio dello stato».

26 Gran parte del senso di indossare un'uniforme consiste infatti in questo, visto che le uniformi spesso sono imposte a persone (per esempio, chi lavora in una lavanderia di albergo) che non vengono mai viste in pubblico. È un modo cioè per dire: «Devi considerarti come sottoposto a una disciplina militare».

27 Stranamente il sondaggio non segmentava i dati in base alle preferenze politico-elettorali (gli elettori dei Tory erano meno propensi a ritenere i propri lavori senza senso, mentre più di tutti lo erano quelli dell'UKIP) e alle regioni (l'Inghilterra meridionale attorno a Londra aveva la più alta percentuale di lavori senza senso con il 42%, la Scozia invece la più bassa con il 27%). L'età e il «livello sociale» risultavano invece relativamente ininfluenti.

28 Douglas Adams, *Ristorante al termine dell'Universo*, Mondadori, Milano 2002, pp. 186-187.

29 Tra i fan di Douglas Adams, come prevedibile, c'è stato un po' di dibattito su questo punto, ma l'opinione più diffusa è che, sebbene alcuni lavori negli anni Settanta implicassero la pulizia dei telefoni e di altri apparecchi elettronici, quella dello «sterilizzatore di telefoni» come professione a sé stante non è mai esistita. Ciò non ha impedito a Adams di collaborare con Graham Chapman dei Monty Python all'ideazione di un programma televisivo con Ringo Starr protagonista intitolato *Gli sterilizzatori di telefoni di Navarone*, che purtroppo non è mai stato prodotto.

30 A onor del vero, scopriamo in seguito che si tratta di una presa in giro degli abitanti di Golgafrincham, visto che alla fine muoiono tutti per un'epidemia scoppiata a causa di un telefono mal sterilizzato. Ma nessuno sembra mai ricordarsi di questa parte della storia.

31 I negozi di parrucchiere delle comunità immigrate assolvono spesso un ruolo analogo sia per gli uomini sia per le donne. Ho amici che sono diventati barbieri interni di un grande squat a Londra e si sono accorti che capitava anche a loro la stessa cosa: chiunque fosse appena arrivato in città faceva un salto per una spuntata ai capelli tanto per sapere quali erano le novità.

32 Per non parlare, ha aggiunto lei, del fatto che la quantità di denaro investito per tenerle a ballare sui cubi, se dirottata altrove, potrebbe facilmente bastare ad allontanare la minaccia del cambiamento climatico. «L'industria del sesso rende evidente che la cosa più preziosa che tante donne hanno da offrire è il loro corpo, come merce sessuale, quando sono giovanissime. Ciò fa sì che molte di loro, tra i diciotto e i venticinque anni, guadagnino più di quanto faranno mai nel resto della vita. Questo è senz'altro il mio caso.» L'autrice è infatti una docente universitaria di successo, con tanto di pubblicazioni, che ancora oggi in un anno non guadagna tanto quanto poteva fare un tempo in tre mesi di spogliarelli.

33 A riprova di questa generalizzazione: se i venditori telefonici o gli inutili quadri intermedi dovessero essere messi fuori legge, è improbabile che sorgerebbe un mercato nero al loro posto. Storicamente è evidente che questo perlopiù è accaduto nel caso delle professioni del sesso. Si potrebbe perciò dire che il problema sta nel patriarcato in quanto tale – la concentrazione di una così grande quantità di ricchezza e potere nelle mani di maschi che poi si ritrovano sessualmente inappagati o vengono educati ad andare in cerca di certe forme di gratificazione piuttosto che di altre – e quindi in qualcosa di molto più fondamentale per la natura della società stessa.

34 Jean-Laurent Cassely, *L'invasion des «métiers à la con», une fatalité économique?*, in «Slate», 26 agosto 2013, www.slate.fr/..., consultato il 23 settembre 2013.

2. Quali sono i tipi di lavoro senza senso?

1 L’ho fatto creando un account email dedicato (doihaveabsjoborwhat@gmail.com) e chiedendo contributi su Twitter. Gmail, stranamente, non consente di mettere il termine «bullshit» nell’indirizzo.

2 I nomi sono quindi tutti inventati, e ho evitato di menzionare ogni specifico datore di lavoro o qualsiasi informazione geografica che potesse rivelare le identità: per esempio, «una celebre università di New Haven, in Connecticut», oppure «una piccola azienda editoriale nel Devon, in Inghilterra, di proprietà di una società di Berlino». In certi casi dettagli del genere sono stati cambiati, in altri semplicemente omessi.

3 Le citazioni che seguono derivano tutte da questi database, a meno di indicazione contraria. Ho riportato le testimonianze grosso modo come le ho ricevute, fatta eccezione per un po’ di lavoro redazionale: sostituire alle abbreviazioni le parole intere, mettere a posto la punteggiatura, piccoli aggiustamenti grammaticali o stilistici e così via.

4 Un video della BBC che mi è stato segnalato suddivide i «lavori inutili» in tre categorie: «Nessun lavoro al lavoro», «Manager di management che dirigono manager» e «Valore sociale negativo». Vedi *Do You Have a Pointless Job?*, su BBC online, ultima modifica 20 aprile 2017, www.bbc.com/....

5 Così, nel 1603, un certo William Perkins scrisse: «Si richiede che coloro che comunemente sono chiamati uomini di servizio abbiano, oltre al compito di attendere, qualche altra particolare mansione, a meno che non si prendano cura di uomini di grande casata e alto rango […]. I camerieri, dato che passano la maggior parte del tempo a mangiare e bere, dormire e giocare d’azzardo dopo pranzo e dopo cena, si dimostrano i più infruttuosi membri sia della Chiesa sia del Commonwealth. Quando i loro bravi padroni muoiono, oppure quando vengono sollevati dal loro incarico per qualche malefatta, non sono adatti ad alcuna mansione, essendo incapaci di faticare, perciò si danno a chiedere l’elemosina o a rubare»(in K. Thomas, *The Oxford Book of Work*, Oxford University Press, Oxford 1999, p. 418). Sulla storia del termine *waiter* («cameriere») vedi il capitolo 6. Devo anche chiarire che non sto dicendo che quello dei *veri* servitori feudali fosse un lavoro senza senso nell’accezione moderna, visto che raramente questi si sentivano costretti ad affermare di essere qualcosa di diverso da quel che erano; se davano un’idea falsata di sé, era simulando di fare meno di quel che realmente facevano, non di più.

6 Capitava anche che sbrigassero alcune commissioni. Per farsi un’idea della diffusione di queste figure basta vedere quanti nomi diversi venivano usati per definirli: non solo valletto, ma lacchè, assistente, galoppino, scudiero, staffiere, cameriere, paggio, domestico, servitore, palafreniere, fante, scherano, servo e attendente, per limitarsi a citare i primi che vengono in mente. Questi non vanno confusi con adulatori, sodali, compari, sicofanti, parassiti, burattini, pupazzi e simili che appartengono piuttosto alla categoria degli scalatori sociali indipendenti. Vale la pena di sottolineare che nelle corti europee in realtà erano i cortigiani a non svolgere alcuna funzione utile; i servitori in uniforme invece facevano ogni sorta di lavoro quando non dovevano starsene lì impalati durante gli eventi cerimoniali. Ma il punto era proprio che dovevano fingere di non farlo.

7 Ammetto che molto di rado la percentuale di riscossione è così alta, ma si tratta, come ho detto, di un esperimento mentale per mettere in luce la dinamica che tende a emergere in situazioni del genere.

8 Si potrebbe anche dire che fa parte di ciò che tradizionalmente è stato definito «onore».

9 Il numero di domestici nei paesi dell’America settentrionale è diminuito drasticamente dalla prima guerra mondiale, ma in gran parte la loro categoria è stata rimpiazzata prima da quelli che vengono definiti «lavoratori di servizio» (*waiter*, «cameriere», per esempio, in origine era il nome di un tipo di servitore domestico) e successivamente da legioni sempre più grandi di segretari e altri portaborse nel settore aziendale. Esemplare ai giorni nostri di un residuo di vecchie forme feudali di lavoro superfluo è questa storia: «Un mio amico lavora su un set cinematografico in un antico maniero nell’Hertfordshire, dove sbriga varie faccende e si assicura che la troupe non metta a soqquadro il bell’edificio. Alla fine di ogni giornata deve passare due ore buone a “controllare le candele”. Il

signore e la signora di casa hanno detto alla troupe che una volta spente le candele nel salone principale qualcuno deve verificare per almeno DUE ore che le fiamme non si riaccendano spontaneamente e facciano bruciare il maniero. Al mio amico non è consentito spegnere le candele nell'acqua o "barare" in qualche modo». Quando gli hanno chiesto *perché* non gli fosse permesso metterle nell'acqua, ha risposto: «Non mi sono state date spiegazioni».

10 Tanto per essere assolutamente chiari: ci sono moltissime addette alla reception che svolgono una funzione necessaria. Qui mi riferisco solo a quelle che non lo fanno.

11 Sia detto per inciso, la stessa cosa vale oggi. Conosco di persona una giovane donna che, sebbene non abbia alcun tipo di esperienza militare, si è ritrovata, in quanto assistente personale di un ufficiale della NATO, a scrivere di fatto molti piani strategici per operazioni in zone di guerra (e non ho alcun motivo di credere che i suoi piani non fossero altrettanto buoni, se non migliori, di quelli che potrebbe buttar giù qualsiasi generale della NATO).

12 È vero se non altro per gli armamenti ad alta tecnologia. Si potrebbe sostenere che la maggior parte dei paesi mantiene gli eserciti anche per reprimere disordini civili reali o potenziali, ma questo raramente implica la necessità di aerei da caccia, sottomarini o missili MX. Storicamente il Messico ha adottato un'esplicita politica di risparmio per questi costosi giocattoli, affermando che, in virtù della loro posizione geografica, i soli paesi con cui presumibilmente potrebbero entrare in conflitto sarebbero gli Stati Uniti o il Guatemala. Se fossero in guerra con gli Stati Uniti, perderebbero, a prescindere quasi del tutto dagli armamenti; se fossero in guerra con il Guatemala, vincerebbero, con o senza caccia. Il Messico mantiene quindi soltanto l'equipaggiamento sufficiente per reprimere ribellioni interne.

13 Trovo queste conversazioni particolarmente stimolanti perché, a partire dagli anni Ottanta, gli accademici come me hanno in buona sostanza abbandonato l'idea che la domanda del consumatore sia il prodotto della manipolazione del marketing, per accettare invece quella che i consumatori in pratica mettano assieme folli patchwork identitari servendosi dei beni di consumo in modi per cui non erano stati pensati (come se tutti in America si fossero trasformati in artisti del tipo di Snoop Doggy o RuPaul). Certo, io sono sempre stato piuttosto diffidente riguardo a questa narrazione, tuttavia è chiaro che molti dei lavoratori del settore sono abbastanza convinti di essere realmente dei manipolatori, come si pensava di loro negli anni Sessanta e Settanta.

14 Un rozzo codice di linguaggio naturale che risale alla fine degli anni Sessanta.

15 Ho esperienza anch'io in materia: i docenti della London School of Economics devono compilare elaborati rapporti sulla ripartizione del tempo, con un'analisi ora per ora delle attività professionali settimanali. I moduli presentano interminabili sottili distinzioni tra differenti tipi di attività amministrativa, ma non l'esplicita categoria del «leggere e scrivere libri». Quando l'ho fatto notare, mi hanno risposto che potevo mettere quelle attività sotto la voce «ricerca sovvenzionata dalla LSE», cioè a dire che quel che importava per la ricerca dal punto di vista della scuola era che (1) non mi ero trovato fondi da me all'esterno per pagare quest'attività di lettura e scrittura e (2) mi pagavano perciò loro per farla quando avrei potuto svolgere il mio vero lavoro.

16 Ecco una testimonianza abbastanza tipica dall'interno del settore IT: «Ho assistito spesso a progetti volti solo a nascondere le responsabilità. Per esempio, nella valutazione di un sistema IT. Lo scopo non è incidere sulla decisione, che viene presa da qualche parte nei corridoi, ma poter affermare che tutti sono stati ascoltati e tutte le preoccupazioni sono state prese in seria considerazione. Siccome il progetto non è che una finzione, tutto il lavoro fatto su di esso va sprecato, e la gente fa in fretta ad accorgersene e smette presto di prenderlo sul serio». Questa fasulla ricerca del consenso è comune in istituzioni chiaramente collegiali come le università o le ONG, ma è piuttosto diffusa anche nelle organizzazioni più gerarchiche.

17 Per dare un'idea della dimensione di questo settore, Citigroup nel 2014 ha annunciato che l'anno seguente avrebbe fatto lavorare trentamila impiegati nel campo della conformità normativa, ossia il

13% del personale totale. Sital S. Patel, *Citi Will Have Almost 30,000 Employees in Compliance by Year-end*, sul blog *The Tell*, in «MarketWatch», 14 luglio 2014, http://blogs.marketwatch.com/....

18 Tranne che, ovviamente, cercando qualche speciale accordo per consentire a qualcun altro di occuparsi delle pratiche per lei, visto che ciò per qualche ragione era considerato fuori discussione.

19 Un altro buon esempio del settore pubblico/privato dei barracaselle è l'edilizia. Considerate la seguente testimonianza. «Sophie: Lavoro in questo redditizio ambito della "consulenza" per i permessi di costruzione. Negli anni Sessanta in pratica l'unico consulente che presentava documentazioni per un permesso di costruzione era l'architetto. Ora un permesso per un grosso edificio deve essere accompagnato da un lungo elenco di relazioni di consulenti (tra cui io!): valutazione dell'impatto ambientale; valutazione del paesaggio e dell'impatto visivo; rapporto sul trasporto; valutazione del microclima ventoso; analisi della luce del sole e del giorno; valutazione del patrimonio culturale; valutazione archeologica; rapporto sulla conservazione del paesaggio; valutazione dell'impatto sugli alberi; valutazione del rischio di alluvione… e tanto altro! Ogni relazione è di circa 50-100 pagine; la cosa strana però è che gli immobili che ne risultano sono brutti cubi straordinariamente simili a quelli che costruivamo negli anni Sessanta, perciò non credo proprio che questi rapporti abbiano alcuno scopo!»

20 Un consulente aziendale ha scritto: «Non vedo l'ora che arrivi il giorno in cui qualcuno nella mia impresa si farà avanti e interpreterà una sorta di "affare Sokal", presentando cioè un rapporto di consulenza fatto tutto di vaghi neologismi d'affari e senza alcuna reale informazione strutturata. Anche se ho il sospetto che sia già accaduto diverse volte, solo che i consulenti in questione non ne erano consapevoli».

21 Questo, ripensandoci, aveva senso perché, se sei un ricercatore medico, hai già tutte queste riviste in biblioteca o hai accesso alla loro versione digitale; non ci sarebbe motivo di utilizzare il prestito interbibliotecario.

22 È interessante paragonare le riviste aziendali con quelle sindacali, che ho il sospetto siano precedenti come forma letteraria. Senz'altro queste hanno la loro buona parte di adulazione, ma discutono anche di questioni serie. Mio padre era membro di un sindacato di stampatori di New York, l'Amalgamated Lithographers, e io ricordo che da bambino provavo orgoglio per il fatto che la loro rivista interna, "Lithopinion", era di gran lunga la più bella che avessi mai visto, per il desiderio che avevano di mettere in mostra le nuove tecniche grafiche. Conteneva anche vigorosi pezzi di politica.

23 Per esempio, un recente sondaggio ha stabilito che l'80% dei dipendenti considera i superiori inutili e ritiene di poter fare il proprio lavoro altrettanto bene senza di loro. Non pare invece documentare quanti manager concordano su ciò, anche se si può presumere che la percentuale sia notevolmente più bassa (*Managers Can be Worse than Useless, Survey Finds*, in «Central Valley Business Times», 5 dicembre 2017).

24 Come vedremo, questo è vero anche in America, o in qualunque altro posto.

25 Qui sembra quasi che Chloe stia replicando al titolo di una versione del mio saggio originario pubblicato su «evonomics.com»: *Perché il capitalismo crea lavori inutili*. Il titolo non era mio. In genere, infatti, evito di attribuire azioni ai concetti astratti.

26 Bisogna presumere che sia così, sempre che non esista un motivo per pensare che le occupazioni prive di scopo richiedano più, o meno, lavoro di supporto rispetto a quelle utili.

27 Questa cifra ovviamente non è corretta. Da una parte, una vasta percentuale di addetti alle pulizie, elettricisti, operai edili ecc. lavora per individui privati e non per ditte; d'altra parte, sto mettendo nel conto il 13% di quanti dicono di non essere sicuri se i loro lavori sono senza senso o no. La cifra del 50% (in realtà 50,3%) si basa sul presupposto che questi due fattori si annullerebbero grosso modo a vicenda.

3. Come mai coloro che fanno lavori senza senso dicono regolarmente di essere infelici?

1 E anche queste, come vedremo, tendevano a essere alquanto ambivalenti.

2 Dopo aver scritto la mia analisi, l'ho fatta vedere a Eric, il quale l'ha confermata e ha aggiunto alcuni dettagli: «Senz'altro mi rendevo conto che i figli della media e dell'alta borghesia impiegati a quei bassi livelli consideravano il ruolo come una tappa sulla via dell'avanzamento di carriera – in parte nel senso che usavano il lavoro per socializzare (vedere la partita di rugby nel fine settimana nella veranda di una bella casa nei sobborghi di qualcuno; partecipare a cocktail in pacchiani wine bar e intanto intessere in continuazione reti sociali, sempre), e per qualcuno era solo una soluzione provvisoria che riempiva una casella altrimenti vuota sul curriculum finché un membro della famiglia non trovava loro un'opportunità migliore». Ha aggiunto: «È interessante che tu accenni all'idea delle classi. Il primo commento di mio padre quando ho lasciato quel posto è stato che ero un pazzo idiota a rinunciare a uno stipendio così buono. Poi ha chiesto: "Comunque, quel lavoro potrebbe mai portare qualcosa di buono a qualcuno?"».
D'altra parte, Eric faceva notare che ora ha due dottorati, una borsa di ricerca e una carriera di successo: imputa ciò in buona parte alla conoscenza della teoria sociale maturata vivendo nello squat.

3 Rufus l'ha più o meno confermato quando gli ho chiesto delle motivazioni del padre: mi ha detto che nemmeno lui sopportava l'azienda, che riteneva di fare a sua volta un lavoro senza senso e voleva soltanto che il figlio avesse qualcosa da mettere nel curriculum. La domanda rimane: perché, essendo il vicepresidente, non poteva limitarsi a mentire?

4 È interessante notare che lo stato sociale britannico, come la maggior parte degli altri nel secondo dopoguerra, è stato consapevolmente costruito contro il principio che il povero dovesse essere costretto a faticare. Le cose hanno cominciato a cambiare quasi ovunque a partire dagli anni Settanta.

5 Sin dagli anni Settanta, i sondaggi hanno regolarmente rilevato che i lavoratori, con percentuali tra il 74% e l'80%, affermano che, se vincessero la lotteria o capitasse loro una fortuna analoga, continuerebbero a lavorare. Il primo studio è stato quello di Nancy Morse e Robert Weiss (*The Function and Meaning of Work*, in «American Sociological Review», 20(1966), n. 2, pp. 191-198), ma da allora è stato ripetuto di frequente.

6 Una fonte classica in proposito è Robert D. Atkinson, *Prison Labor: It's More than Breaking Rocks*, Policy Report, Washington, DC, Progressive Policy Institute 2002, anche se, citandolo, non sto affatto dicendomi d'accordo con le sue conclusioni sulle politiche, per cui il lavoro carcerario dovrebbe in generale essere a disposizione dell'industria!

7 Inoltre, cosa fondamentale, comprendono che potrebbero altrettanto facilmente *non* farlo. Perciò Groos definì la relativa gioia come il senso di libertà.

8 Così, per esempio, un altro psicoanalista, G.A. Klein, scrive: «Quando il bambino comincia ad afferrare gli oggetti, si mette a sedere e cerca di camminare, inizia un processo che alla fine gli dà l'idea di essere lui stesso il centro e l'origine di tali risultati. Perciò, quando il bambino sente che il cambiamento origina dentro di lui, comincia a provare la sensazione di essere lui stesso un'entità autonoma dal punto di vista psicologico, e non soltanto fisico» (G.S. Klein, *The Vital Pleasures*, in *Psychoanalytic Theory: An Exploration of Essentials*, a cura di M.M. Gill e Leo Roseberger, International Universities Press, New York 1976, p. 275).
Francis Broucek (*The Sense of Self*, in «Bulletin of the Menninger Clinic», 41(1977), p. 86) ritiene che tutto ciò non vada abbastanza lontano: «Il senso di efficacia è l'essenza della primitiva coscienza di sé e non la proprietà di un sé già definito. Questa primitiva sensazione di efficacia è ciò che la letteratura psicoanalitica definisce onnipotenza infantile – una sensazione di efficacia i cui limiti non sono ancora stati compresi [...]. La primaria coscienza di sé emerge dal piacere della padronanza

associato alla corrispondenza riuscita tra intenzione ed effetto». C'è perciò una gioia fondamentale nella conoscenza della propria esistenza ed è legata alla nostra libertà di produrre effetti sulla realtà attorno a noi, compresi gli altri, a prescindere all'inizio da cosa questi possano essere.

9 Francis Broucek, *Efficacy in Infancy: A Review of Some Experimental Studies and Their Possible Implications to Clinical Theory*, in «International Journal of Psycho-Analysis», 60, 1º gennaio 1979, p. 314: «La completa separazione interiore dall'ambiente in risposta a traumi del genere può preludere a un successivo comportamento di tipo schizofrenico, depressivo, narcisistico o fobico, a seconda della frequenza, severità e durata delle esperienze di mancata influenza o di aspettativa negata, dell'età in cui si sono verificati tali traumi e di quanto fosse già acquisito, prima dei traumi, un senso di sé fondato su esperienze di efficacia».

10 È evidente che sto dando una versione estremamente semplificata della filosofia di Schiller.

11 Dal punto di vista legale, la maggior parte delle società schiaviste giustifica questa istituzione sulla base della finzione giuridica che gli schiavi erano prigionieri di guerra, e nella storia molti schiavi, in effetti, sono stati catturati in conseguenza di operazioni militari. Le prime squadre di lavori forzati furono impiegate nei latifondi romani: erano costituite da schiavi messi nell'*ergastulum*, o prigione, delle colonie per disobbedienza o tentata fuga.

12 Ci sono senz'altro diverse ricerche sui moralisti in Cina, India e nel mondo classico, e sulle loro idee di lavoro e ozio – per esempio, la distinzione romana tra *otium* e *negotium* –, ma qui mi riferisco soprattutto a domande concrete, del tipo: quando e dove anche il lavoro inutile ha cominciato a essere considerato preferibile al non lavorare affatto?

13 Scrivendo dei tessitori del XVI e XVII secolo, E.P. Thompson ci dice: «Ovunque gli uomini erano in grado di determinare i ritmi della propria vita lavorativa, periodi di lavoro intenso si alternavano a periodi di inattività. (Questo costume sussiste ancora oggi tra alcuni lavoratori autonomi – artisti, scrittori, piccoli agricoltori e forse anche studenti – e fa sorgere il dubbio che esso sia un ritmo di lavoro "naturale" dell'uomo). Secondo la tradizione, il lunedì e il martedì il telaio batteva al ritmo lento di *C'è tem-po, c'è tem-po*, il giovedì e il venerdì a quello (veloce) di *Ancora un giorno, ancora un giorno*» (E.P. Thompson, *Time, Work Discipline and Industrial Capitalism*, in «Past &Present», 38(1967), pp. 56-97; tr. it., *Tempo, disciplina del lavoro e capitalismo industriale*, Et. al. Edizioni, Milano 2011, p. 27).

14 Quando ero alle superiori, gli studenti più fighi facevano una sorta di gioco da maschi, a ridosso degli esami, per cui si vantavano di quante ore di sonno avevano perso a ripassare: 36, 48, addirittura 60. Era da *macho* perché sottintendeva che quegli studenti non avessero studiato affatto prima, visto che avevano cose più importanti a cui pensare. Ho fatto in fretta a capire che, se uno si riduceva a uno zombie vacuo, le ore in più di studio non gli sarebbero in realtà servite; e sospetto che sia uno dei motivi per cui ora sono un docente.

15 Caccia *versus* raccolto sono di nuovo l'esempio paradigmatico. La cura dei bambini è probabilmente l'eccezione più notevole: è in buona parte di dominio delle donne, nonostante generi storie di continuo.

16 Qui non prendo in considerazione le attività gestionali riconducibili all'amministrazione delle proprietà, ma non è chiaro se a quel tempo questo fosse visto come un lavoro e ho il sospetto di no.

17 «Da un punto di vista storico, il complesso istituto del lavoro retribuito è sopravvenuto più tardi. L'idea stessa di lavoro retribuito implica due difficili fasi concettuali. Innanzitutto è necessario astrarre l'attività lavorativa di un uomo tanto dalla sua persona quanto dal prodotto del suo lavoro. Se uno acquista un oggetto da un artigiano indipendente […], non ha comprato il suo lavoro, ma l'oggetto che quello ha prodotto nel proprio tempo e nelle proprie condizioni di lavoro. Quando però qualcuno ingaggia manodopera, acquista un'astrazione (la forza-lavoro) che poi l'acquirente usa secondo un orario e secondo condizioni che sono determinate non dal "proprietario" della forza-

lavoro bensì dall'acquirente, il quale paga di norma dopo aver consumato. In secondo luogo, il sistema del lavoro retribuito richiede la creazione di un metodo per misurare, ai fini del pagamento, il lavoro acquistato; ciò viene fatto di solito introducendo una seconda astrazione: il tempo-lavoro» (M.I. Finley, *The Ancient Economy*, University of California Press, Berkeley 1973; tr. it., *L'economia degli antichi e dei moderni*, Laterza, Roma-Bari 1974, pp. 86-87). «Non dobbiamo sottovalutare la portata – da un punto di vista sociale più che intellettuale – di questi due momenti concettuali: persino i giuristi romani li trovavano astrusi» (*ibidem*).

18 Un paleocristiano si sarebbe risentito, visto che il tempo, propriamente parlando, appartiene solo a Dio.

19 Anche se, in realtà, Omero raffigura il destino dei braccianti agricoli, gli *thetoi* che si davano in affitto in questa maniera, di fatto peggiore di quello di uno schiavo, che se non altro è membro di una famiglia rispettabile (*Odissea*, XI, 489-491).

20 La sola eccezione degna di nota alla regola è che i liberi cittadini delle democrazie erano spesso desiderosi di offrirsi allo stato per i lavori pubblici; ma questo perché lo stato era una collettività di cui il cittadino faceva parte, quindi ciò era in sostanza come lavorare per sé stessi.

21 Vedi David Graeber, *Turning Modes of Production Inside Out: Or, Why Capitalism Is a Transformation of Slavery (Short Version)*, in «Critique of Anthropology», 26(marzo 2006), n. 1, pp. 61-81.

22 E.E. Evans-Pritchard, *The Nuer: A Description of the Modes of Livelihood and Political Institutes of a Nilotic People*, Clarendon Press, Oxford 1940, p. 103 (tr. it., *I Nuer. Un'anarchia ordinata*, Franco Angeli, Milano 1975, p. 153). Maurice Bloch, in *Anthropology and the Cognitive Challenge* (Cambridge University Press, Cambridge 2012, pp. 80-94), sostiene che Evans-Pritchard esageri, e ha senz'altro ragione se Evans-Pritchard sta davvero sostenendo tesi radicali come talvolta gli attribuiscono, ma io non credo che sia veramente così. In ogni caso le argomentazioni contrarie riguardano soprattutto il senso del tempo storico, più che l'attività quotidiana.

23 Thompson, *Tempo, disciplina del lavoro e capitalismo industriale*, op. cit.

24 Vedi il classico volume di Jacques Le Goff, *Tempo della Chiesa e tempo del mercante, e altri saggi sul lavoro e la cultura nel Medioevo*, Einaudi, Torino 1977, che estende le intuizioni di E.P. Thompson all'alto medioevo.

25 Coloro che pianificarono i sistemi della moderna istruzione universale erano abbastanza espliciti in proposito: lo stesso Thompson ne cita un po'. Ricordo di aver letto che qualcuno una volta fece un'indagine tra gli imprenditori americani su che cosa si aspettassero davvero quando negli annunci di lavoro specificavano che un lavoratore doveva avere un alto livello scolastico: una certa competenza nel leggere e scrivere? O nel far di conto? La grande maggioranza rispondeva di no, perché secondo loro l'istruzione delle scuole superiori non garantiva simili capacità. Più di tutto si aspettavano che il lavoratore fosse in grado di presentarsi in orario. Cosa interessante, comunque: quanto più è elevato il livello degli studi, tanto più diventano autonomi gli studenti e tanto più tende a riemergere il vecchio modello di lavoro occasionale.

26 Il marxista delle Indie occidentali Eric Williams (*Capitalism and Slavery*, Capricorn Books, New York 1966; tr. it., *Capitalismo e schiavitù*, Laterza, Bari 1971) fu il primo a evidenziare il ruolo della storia delle piantagioni nel plasmare le tecniche di controllo del lavoratore in seguito applicate in fabbrica; Marcus Rediker (*The Slave Ship: A Human History*, Penguin, London 2004; tr. it., *La nave negriera*, il Mulino, Bologna 2014) aggiunge le navi, concentrandosi su quelle mercantili usate nel commercio degli schiavi, come l'altro principale luogo di sperimentazione di una razionalizzazione della disciplina del lavoro all'epoca del capitalismo mercantile. Sono attinenti però anche le imbarcazioni della marina, soprattutto perché impiegavano spesso pure manodopera non libera, visto che molti dei marinai erano «costretti» a prestare servizio contro la loro volontà. Tutti questi esempi

implicano contesti in cui mancavano tradizioni consolidate riguardo a ciò che si poteva pretendere o no da un impiegato – tradizioni che invece erano ancora ritenute valide in ambiti più direttamente riconducibili alle relazioni feudali; era quindi possibile riorganizzare il lavoro strettamente sorvegliato sulla base dei nuovi ideali dell'efficienza precisa come un orologio.

27 Uno dei motivi per cui tutto ciò non appare evidente è che siamo stati allenati a pensare al «lavoro retribuito» anzitutto come lavoro in fabbrica, e a quest'ultimo come lavoro alla catena di montaggio, dove il ritmo è stabilito dalle macchine. In realtà solo una minima percentuale del lavoro retribuito è mai stato di fabbrica e una percentuale relativamente piccola di quello era basata sulle catene di montaggio con il nastro trasportatore. Dirò altro sulle conseguenze di luoghi comuni di questo tipo nel capitolo 6.

28 Non mi credete? Potete ingaggiarli su www.smashpartyentertainment.com....

29 Ero un po' stupito che qualcuno nato attorno al 1900-1910 avesse già interiorizzato una mentalità del genere e ho chiesto a Wendy se sua nonna fosse mai stata una direttrice o una datrice di lavoro. Pensava di no, ma poi ha scoperto che la nonna per un breve periodo aveva aiutato a gestire una catena di negozi di alimentari, molti anni prima.

4. Che effetto fa avere un lavoro senza senso?

1 Come abbiamo fatto notare nel precedente capitolo, l'intera struttura fondata sulle ore di lezione serve in realtà solo a insegnare agli studenti la disciplina del tempo per il futuro lavoro in fabbrica, e potrebbe quindi essere considerata superflua proprio per questo, ma resta il fatto che l'attuale sistema è impostato così.

2 Il testo in francese era: «Je suis conseiller technique en insolvabilité dans un ministère qui serait l'équivalent de l'Inland Revenue. Environ 5 percent de ma tache est de donner des conseil techniques. Le reste de la journée j'explique à mes collègues des procedures incomprehensibles, je les aide à trouver des directives qui ne servent à rien, I *cheer up the troops*, je reattribue des dossiers que "le systeme" a mal dirigé. Curieusement j'aime aller au travail. J'ai l'impression que je suis payé 60.000$/an pour faire l'équivalent d'un Sudoku ou mots croisés".

3 Ovviamente ambienti del genere non sempre sono altrettanto allegri per il pubblico che deve interagire con questi funzionari.

4 È evidente che la cifra del 4% è corretta solo se nessun lavoratore considerava il proprio lavoro insieme utile e insoddisfacente, il che è improbabile.

5 È abbastanza raro che i superiori dicano esplicitamente ai sottoposti che devono far finta di lavorare, ma ogni tanto succede. Un rivenditore di automobili ha scritto: «Secondo i miei capi, se mi pagano un salario io devo fare "qualcosa" e "fingere" di essere produttivo anche se il lavoro che faccio non ha un reale valore. Perciò passo diverse ore al giorno a fare telefonate a nessuno. Ma che senso ha?». L'eccesso di sincerità in faccende del genere pare essere un radicato tabù quasi ovunque. Mi ricordo che una volta, quando ero alla scuola di specializzazione, come lavoretto facevo ricerca per un professore marxista che, tra le altre cose, era esperto di politiche di resistenza sul posto di lavoro. Ho immaginato che, se c'era qualcuno con cui potevo essere sincero, doveva essere lui, quindi ho lasciato che mi spiegasse come funzionava il foglio delle presenze, poi gli ho domandato: «Quanto posso mentire? Quante ore è lecito che mi inventi?». Mi ha guardato come se gli avessi appena svelato di essere una creatura di un'altra galassia, perciò ho cambiato argomento in fretta, supponendo che la risposta fosse «una discreta quantità».

6 In molti luoghi di lavoro c'è la forte convinzione che i superiori tolleranti rappresentino un pericolo e si prendono provvedimenti per far loro mutare atteggiamento. Quelli che lavorano al banco

nelle catene di fast-food – che naturalmente, dal mio punto di vista, svolgono lavori di merda, ma non senza senso – spesso mi dicono che ciascun negozio è meticolosamente collegato mediante TV a circuito chiuso per verificare che ai lavoratori senza nulla da fare non sia concesso di stare lì a rilassarsi; se quelli che monitorano la situazione in qualche postazione centrale si accorgono che lo fanno, il loro supervisore viene convocato e strigliato.

7 Roy Baumeister, Sara Wotman, Arlene Stillwell, *Unrequited Love: On Heartbreak, Anger, Guilt, Scriptlessness, and Humiliation*, in «Journal of Personality and Social Psychology», 64 (marzo 1993), n. 3, pp. 377-394. Una mia amica, che ebbe una lunga storia con un uomo sposato, ha riscontrato in quel caso una difficoltà simile: diversamente che per la moglie tradita, ci sono pochissimi modelli culturali che dicono all'«altra donna» che cosa potrebbe provare. Lei sta pensando di scrivere un libro per cominciare a colmare questa lacuna. Spero proprio che lo faccia.

8 Nouri, lo sviluppatore di software, ha avuto un'intuizione interessante: ipotizza che l'ostilità e l'odio reciproco in un ufficio senza senso potrebbero in realtà essere funzionali a incitare i lavoratori ad agire. Racconta di quando lavorava in un'agenzia pubblicitaria di banner chiaramente condannata all'insuccesso, un'azienda che lo deprimeva e lo nauseava: «Ero così annoiato che una coppia di programmatori ha spifferato alla direzione (volevo dire: allo scrum master) della mia scarsa produttività. Perciò lui, dimostrando chiara ostilità nei miei confronti, mi ha dato un mese per far vedere cosa valevo, cercando di raccogliere prove che mi perdevo le indicazioni del tecnico. Nel giro di due settimane, ho avuto prestazioni migliori del resto della squadra messa assieme e il progettista capo dell'azienda ha dichiarato che il mio programma era "perfetto". D'improvviso lo scrum master era di nuovo tutto pappa e ciccia, e mi diceva che le note del tecnico non erano un problema. Gli ho consigliato di continuare a insultarmi e a minacciare di farmi perdere il lavoro se voleva che conservassi alti livelli prestazionali. Era la mia distorta interpretazione del divertimento. Come un idiota, lui si è rifiutato. La lezione che se ne può trarre è che l'odio è un grande istigatore, almeno laddove mancano passione e gioco. Forse spiega gran parte dell'aggressività sul posto di lavoro. Attaccare briga con qualcuno, se non altro, ti dà un motivo per andare avanti».

9 Erich Fromm, *The Anatomy of Human Destructiveness*, Holt, Rinehart and Winston, New York 1973 (tr. it., *Anatomia della distruttività umana*, Mondadori, Milano 1975). Per Fromm il principale esempio di sadico non sessuale è Josif Stalin e di necrofilo non sessuale Adolf Hitler.

10 Lynn S. Chancer, *Sado-Masochism in Everyday Life: The Dynamics of Power and Powerlessness*, Rutgers University Press, New Brunswick, NJ, 1992.

11 I romanzi d'amore, per esempio, tendono a rappresentare uomini affascinanti che sembrano crudeli e insensibili, ma alla fine si rivelano invece generosi e perbene. Qualcuno potrebbe dire che la pratica BDSM, dal punto di vista di una donna sottomessa, codifichi la possibilità di questa trasformazione come elemento strutturale dell'evento e in definitiva sotto il suo controllo.

12 L'articolo 23 della *Dichiarazione universale dei diritti umani* delle Nazioni Unite, per esempio, recita: «Ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro e alla protezione contro la disoccupazione». Sancisce anche il diritto a eguale retribuzione per eguale lavoro, una remunerazione adeguata al sostegno alla famiglia e il diritto di fondare sindacati. Nulla dice però dello scopo del lavoro in sé.

13 L'ufficio era anche «pieno di prepotenze e giochi di potere aziendali molto, molto strani»; le solite dinamiche sadomasochistiche che ci si può aspettare in contesti gerarchici, aggravate come sempre dalla colpevole consapevolezza comune che nulla è davvero in gioco.

14 Questa storia ha un lieto fine, se non altro per il momento: Rachel racconta che è riuscita poco dopo a trovare un lavoro come insegnante di sostegno per un programma di recupero in matematica per i bambini poveri. È tutto ciò che il suo impiego nell'assicurazione non era e la retribuzione è sufficiente a consentirle di fare la scuola di specializzazione.

15 Patrick Butler, *Thousands Have Died After Being Found Fit for Work, DWP Figures Show*, in «The Guardian» (US), ultima modifica 27 agosto 2015, www.theguardian.com/....

16 Mark: «Personalmente, mi sarebbe piaciuto non sapere di avere un lavoro senza senso. Un po' come a Neo nel film *Matrix* sarebbe magari piaciuto non aver preso la pillola rossa. Mi disperavo (e lo faccio ancora) di lavorare nel settore pubblico per aiutare la gente, quando di rado, per non dire mai, sono di aiuto a qualcuno. Provo anche vergogna all'idea di venire pagato per farlo con i soldi dei contribuenti».

17 Aggiunge: «Il saggio di Herbert Read *To Hell with Culture* descrive ottimamente questa condizione». Gli ho dato un'occhiata e in effetti non è male.

18 È importante sottolineare il fatto che negli ambienti professionali il talento nel recitare il proprio ruolo in genere è di gran lunga più importante dell'effettiva capacità di svolgere il proprio compito. Il matematico Jeff Schmidt, nel suo eccellente libro *Disciplined Minds* (2001), documenta attentamente come la mania borghese di dare priorità alla forma rispetto alla sostanza ha mandato all'aria le professioni. Com'è che gli impostori del tipo di *Prova a prendermi*, si domanda, riescono spesso a far finta di essere piloti di linea o chirurghi senza che nessuno si accorga che non hanno alcun titolo per svolgere quel lavoro? Ipotizza che la risposta sia che è praticamente impossibile venire licenziati da un'occupazione da professionisti – perfino di pilota o chirurgo – per mera incompetenza, mentre è molto facile perdere il posto per sprezzo delle norme invalse di comportamento esteriore, vale a dire per non aver saputo interpretare nel modo giusto la parte. Gli impostori non hanno alcuna competenza, ma recitano alla perfezione, quindi è molto più improbabile che vengano mandati via dai loro posti rispetto, per esempio, a un pilota o un chirurgo esperti che sfidano apertamente le regole implicite della condotta esteriore connesse al ruolo.

19 Ricerche di psicologia hanno mostrato che prendere parte alle proteste e alle manifestazioni tende a portare benefici alla salute nel suo complesso, riducendo lo stress e con esso le malattie cardiologiche e altre patologie: John Drury, *Social Identity as a Source of Strength in Mass Emergencies and Other Crowd Events*, in «International Journal of Mental Health», 32(1º dicembre 2003), n. 4, pp. 77-93; vedi anche M. Klar, T. Kasser, *Some Benefits of Being an Activist*, in «Political Psychology», 30(2009), n. 5, pp. 755-777. Lo studio si concentra però sulle azioni di strada; sarebbe interessante capire se si può riferire anche ad altre forme di protesta meno concrete.

20 A quel punto sono in molti, certo, a licenziarsi con orrore e disgusto, ma non sappiamo realmente quanti. Rachel mi suggerisce che tanti giovani, sempre che non vivano in metropoli onerose come Londra, sono meno disposti dei loro genitori a resistere per il semplice motivo che il costo dell'abitazione e della vita in generale è così follemente gonfiato che oggi neanche un impiego aziendale di basso livello è più garanzia di stabilità e sicurezza.

5. Come mai i lavori senza senso stanno proliferando?

1 Louis D. Johnston, *History Lessons: Understanding the Declines in Manufacturing*, in «MinnPost», ultima modifica 22 febbraio 2012, www.minnpost.com/....

2 Sarebbe impossibile cercare di elencarli tutti, ma il libro di Reich era *The Work of Nations* (1992; tr. it., *L'economia delle nazioni. Come prepararsi al capitalismo del Duemila*, Il Sole 24-Ore libri, Milano 1993), e la tesi classica sul lavoro immateriale è quella di Maurizio Lazzarato (*Immaterial Labor*, in *Radical Thought in Italy: A Potential Politics*, a cura di Paolo Virno e Michael Hardt, University of Minnesota Press, Minneapolis 1996), anche se è diventata famosa in gran parte grazie al libro di Hardt e Negri, *Empire* (1994, 2000; tr. it., *Impero. Il nuovo ordine della globalizzazione*, Rizzoli, Milano 2002), i quali hanno predetto la rivolta dei fanatici del computer.

3 Ci sono molti studi di questo tipo: vedi, per esempio, Mark Western, Erik Olin Wright, *The Permeability of Class Boundaries to Intergenerational Mobility Among Men in the United States, Canada, Norway, and Sweden*, in «American Sociological Review», 59(agosto 1994), n. 4, pp. 606-629.

4 Avevo un amico ex eroinomane che aveva iniziato il trattamento con il metadone. Stanco di attendere che i medici decidessero che era «pronto» per cominciare a ridurre il dosaggio, ha iniziato a togliersi da sé un po' della droga sostitutiva ogni giorno, finché qualche mese dopo è stato in grado di annunciare trionfalmente di essere pulito. Il suo medico era furioso e gli ha detto che soltanto i professionisti hanno la competenza necessaria per stabilire quando avrebbe dovuto ridurre. È venuto fuori che il programma di disintossicazione era finanziato in base al numero di pazienti, e che quindi non c'era alcun incentivo a farli smettere di drogarsi.
Non bisognerebbe mai sottovalutare il potere esercitato dalle istituzioni nel loro sforzo di preservarsi. Una spiegazione del trentennale stallo del «processo di pace» – sempre che a questo punto si possa ancora chiamare così – israelo-palestinese è che su entrambi i fronti ci sono ora potenti strutture istituzionali che perderebbero del tutto la loro ragion d'essere se il conflitto avesse termine, ma anche un vasto «apparato di pace» di ONG e burocrati delle Nazioni Unite le cui carriere dipendono interamente dal fatto che tengono in piedi la finzione che il «processo di pace» sta effettivamente andando avanti.

5 L'UKIP non conta.

6 Per sgombrare il campo da ogni possibile accusa di essenzialismo: sto proponendo questi tre livelli come modalità di analisi, non sto suggerendo che esistano in qualunque senso autonomi livelli della realtà sociale in sé.

7 A volte, quando parliamo di Marx, domando ai miei studenti: «Qual era il livello di disoccupazione nell'antica Grecia? O nella Cina medioevale?». La risposta, ovviamente, è zero. Il fatto di avere una larga quota della popolazione che desidera lavorare, ma non può farlo, pare tipico di quello che Marx amava definire «il modo di produzione capitalistico». Ma, come il debito pubblico, questa sembra essere una caratteristica strutturale del sistema che va tuttavia trattata alla stregua di un problema da risolvere.

8 Per fare un esempio a caso, la famosa «marcia su Washington» del 1963, in cui Martin Luther King fece il suo celebre discorso *I Have a Dream*, aveva come nome ufficiale «Marcia su Washington per il lavoro e la libertà»: «Le rivendicazioni comprendevano non solo misure contro la discriminazione, ma anche un'economia della piena occupazione, programmi per la creazione di lavoro e un aumento del salario minimo» (Toure F. Reed, *Why Liberals Separate Race from Class*, in «Jacobin», 22 agosto 2015, www.jacobinmag.com/...), consultato il 10 giugno 2017.

9 David Sirota, *Mr. Obama Goes to Washington*, in «Nation», 26 giugno 2006.

10 Chiaramente si potrebbe sostenere che Obama qui fosse in malafede, minimizzando il potere politico del settore sanitario privato, proprio come i politici hanno giustificato i salvataggi bancari affermando che era nell'interesse di milioni di impiegati delle banche minori altrimenti a rischio di licenziamento, una preoccupazione che senza dubbio non mostrano quando, per esempio, a trovarsi di fronte alla disoccupazione sono i lavoratori dei trasporti o del tessile. Ma il fatto che Obama abbia voluto esporre questo ragionamento è di per sé eloquente.

11 A quelli che mi accusano di essere un paranoico teorizzatore del complotto, perché ipotizzo che il governo giochi consapevolmente un ruolo nel creare e mantenere lavori senza senso, ho detto tutto quel che dovevo dire. A meno di pensare che Obama stesse mentendo sulle sue autentiche motivazioni (nel qual caso chi sarebbe allora il teorizzatore del complotto?), dobbiamo ammettere che chi ci governa, in realtà, sa che le «soluzioni del mercato» creano inefficienze, in particolare lavori senza senso, e almeno in certi contesti li vede con favore proprio per questo.

12 Potrei notare *en passant* che lo stesso vale per molti marxisti ortodossi secondo i quali, in base alla definizione di Marx per cui ogni lavoro all'interno del modo di produzione capitalistico deve produrre plusvalore oppure contribuire alla riproduzione del sistema di creazione di valore, l'apparente inutilità di un lavoro deve essere un inganno basato sulla falsa teoria popolare del valore sociale del lavoratore. È in realtà un atto di fede, tanto quanto l'insistenza libertaria che il mercato non potrà mai essere ritenuto responsabile di problemi sociali. Si potrebbe discutere se fosse davvero quella la posizione di Marx, ma anche questo è un dibattito in sostanza teologico. Dipende in fin dei conti dal fatto di accettare o no la premessa che il capitalismo sia un sistema totalizzante, vale a dire che all'interno di un sistema capitalistico il valore sociale sia determinato solo dal mercato. Tornerò sulla questione nel prossimo capitolo.

13 Questa è una difesa preventiva. Riconosco che tradizionalmente per un autore sgombrare il campo da obiezioni scontate non serve quasi mai a impedire ai futuri critici di sollevarle comunque; di solito questi fanno finta che le loro obiezioni non siano mai state anticipate e ignorano qualsiasi argomentazione contraria magari già fatta. Ma ho pensato che valesse la pena di provarci.

14 www.economist.com/..., consultato il 1º aprile 2017.

15 Per esempio, conteneva lampanti difetti di logica di base: l'autore tentava di confutare il mio argomento che concedere ai lavoratori sicurezza e tempo libero dà spesso luogo a disordini sociali facendo notare il malcontento dei lavoratori che non hanno sicurezza e tempo libero. Perfino chi non ha studiato la logica formale, e quindi non ha mai sentito parlare di fallacia argomentativa dell'affermazione del conseguente, ma ha comunque un fondamentale buonsenso, di solito sa che la proposizione «se A allora B» non è uguale a «se B allora A». Come dice bene Lewis Carroll, «potresti anche affermare che "vedo quello che mangio" è lo stesso che "mangio quello che vedo"».

16 Questo articolo non è firmato.

17 Se domandate: «Intendi davvero dire che il mercato ha sempre ragione?», spesso risponderanno: «Certo, sto dicendo proprio questo».

18 Viene sempre dato per scontato, invece, che la prova spetti a chi mette in dubbio simili asserzioni.

19 Faccio notare *en passant* – e sarà importante più avanti – che se il numero degli amministratori è salito la vera e propria esplosione c'è stata però nello *staff* amministrativo. Questa cifra non si riferisce, lo sottolineo, a coloro che forniscono da mangiare o fanno le pulizie, i quali di fatto sono stati abbondantemente esternalizzati in quel periodo, ma ai sottoposti nell'amministrazione.

20 La maggior parte dei cambiamenti che hanno riguardato direttamente l'insegnamento, per esempio le chat room di classe, è stato gestito dai docenti stessi (in numero proporzionalmente decrescente).

21 Alcune frasi generate a caso dal *Financial Bullshit Generator*, consultato il 4 luglio, www.makebullshit.com/....

22 È evidente che ci sono anche altre imprese fondamentalmente fraudolente per natura o, in certi casi, dedite a fornire i mezzi ad altri per commettere frodi. Ho raccolto un po' di testimonianze tra coloro che scrivono prove d'esami universitari per conto terzi: ci sono sempre stati studenti brillanti o laureati desiderosi di tirare su qualche soldo scrivendo tesine per i compagni pigri, ma in America negli ultimi decenni questo fenomeno si è trasformato in una vera e propria industria, coordinata a livello nazionale, che dà lavoro a migliaia di autori a tempo pieno. Uno di loro mi ha suggerito che questa industria è il prevedibile risultato di una convergenza di credenzialismo – il fatto cioè che oggi sia necessaria una laurea di qualche tipo per avere accesso a quasi tutti i lavori appetibili negli Stati Uniti – e logica di affari. Barry: «Quando ho iniziato a fare questo lavoro, immaginavo che avrebbe significato continuare a imparare cose affascinanti e nuove in una vasta gamma di materie. Ho avuto la fortuna di scrivere gli originali e interessanti saggi sulla teoria queer o sulla storia degli sport

sanguinari a Roma, ma ho scoperto che perlopiù scrivo una miriade di testi su business e marketing. Dopo averci riflettuto un po', tutto ciò ha molto senso per me. L'istruzione superiore viene costantemente giustificata sulla base del fatto che è un *investimento per il futuro*. Vale la pena di sobbarcarsi l'opprimente peso del debito studentesco perché un giorno ci consentirà di avere un solido reddito a sei cifre. Mi risulta difficile credere che tanti ragazzi studino per prendere una laurea in gestione aziendale perché è la loro passione. Sono abbastanza sicuro che stanno solo facendo i salti mortali per conseguire un diploma che, secondo loro, porterà a un'occupazione ben retribuita. Quanto ai miei clienti, ritengo che siano disposti ad aumentare il loro livello di investimento in cambio di un carico di lavoro inferiore e di una garanzia di buoni voti. L'importo che faccio pagare per la scrittura di qualche esame fondamentale non è che una minima frazione del costo medio delle rette universitarie».
Anche per me ha senso. Se nei corsi di gestione aziendale si presta sul serio attenzione al professore che definisce normale, perfino ammirabile, cercare di ricavare il massimo beneficio con il minore investimento possibile e se lo stesso professore poi ti assegna un compito, non si vede proprio perché non si debba assoldare qualcun altro per scriverlo nel caso in cui sia la cosa più efficiente da fare.

23 Per la cronaca, non so quale fosse dei miei testimoni.

24 Un'altra ragione a volte citata per la moltiplicazione dei livelli non necessari di personale dirigenziale o amministrativo è la tutela dalla minaccia di cause legali. Ecco il racconto di un impiegato di banca, Aaron: «È normale ormai vedere il ruolo di "capo del personale" nelle grandi istituzioni finanziarie […]. Questi non sono altro che un cuscinetto inefficace tra i senior manager e qualsiasi potenziale contenzioso con enti di vigilanza o impiegati scontenti. Questo cuscinetto non funziona mai perché nelle cause il querelante nominerà *sempre* il senior manager nelle carte processuali dal momento che ciò massimizza le possibilità di trovare un accordo per evitare imbarazzi. Quindi cosa finiscono per fare i capi del personale? Be', tendono a organizzare riunioni con i senior manager e i loro gruppi guida e commissionano un sacco di ricerche immotivate a consulenti di management per cercare di capire come mai il morale è tanto basso (una domanda che potrebbe trovare risposta molto più facilmente chiedendo semplicemente agli impiegati che cosa pensano). Li si vede spesso organizzare giornate di beneficenza e confezionare articoli celebrativi per giornali o riviste». Stando ad Aaron, ora è meno probabile che gli staff dell'HR adempiano questi compiti, dato che anche loro temono la responsabilità giuridica. La situazione, chiaramente, varia da banca a banca.

25 A dire il vero, ha probabilmente la sua importanza che il dipartimento di economia della mia università fosse tutto in mano a marxisti; l'espressione risale perlomeno a Perry Anderson (*Passages from Antiquity to Feudalism*, Verso, London 1974; tr. it., *Dall'antichità al feudalesimo*, Mondadori, Milano 1978; il Saggiatore, Milano 2016).

26 Gran parte di questo ragionamento e diversi esempi sono ripresi da Graeber, *Burocrazia*, cit., pp. 9-43.

27 Chiaramente non è questa la maniera in cui vengono presentate le cose e, naturalmente, in ogni ramo dell'industria cosiddetta «creativa» – che si tratti di sviluppo di software o di grafica – la produzione viene di solito esternalizzata a piccoli gruppi (le tanto celebrate start-up della Silicon Valley) o a singoli (lavoratori freelance precari) che lavorano autonomamente. Sono però persone spesso in larga misura non ripagate. Per una buona e recente storia critica del managerialismo, vedi Gerald Hanlon, *The Dark Side of Management: A Secret History of Management Theory*, Routledge, London 2016.

28 Esistono varie definizioni di feudalesimo, che spaziano da un qualsiasi sistema economico fondato sul prelievo di tributi allo specifico sistema prevalente nell'Europa settentrionale durante il medioevo, nel quale la terra veniva assegnata in cambio di servizi militari in rapporti apparentemente volontari di vassallaggio; un sistema che al di fuori dell'Europa è documentato soprattutto per il

Giappone. In tal senso la maggior parte degli altri imperi e regni dell'Asia funzionava sulla base di quelli che Weber chiamava sistemi di «prebende patrimoniali», in cui i signori o importanti funzionari raccoglievano le entrate da un determinato territorio, che non necessariamente occupavano o amministravano di persona; una prassi che anche i re europei in seguito cercarono di imporre quando ebbero il potere. Si potrebbe analizzare la cosa all'infinito, ma qui mi interessa solo sottolineare come in sistemi del genere, in cui ci sono soggetti che sono fondamentalmente produttori e altri il cui compito principale consiste nel far circolare i loro prodotti, i secondi quasi sempre finiscono per organizzarsi in catene di comando molto elaborate. Il regno del XIX secolo dell'etnia Ganda, in Africa orientale, può costituire un esempio piuttosto eloquente da questo punto di vista: le donne si occupavano di tutto il lavoro agricolo e della maggior parte di quello produttivo; di conseguenza gli uomini perlopiù entravano a far parte di una complessa gerarchia di funzionari titolati che andava dal villaggio fino al re, oppure facevano da lacchè o servitori a quei funzionari. Quando gli uomini inattivi diventavano troppi, i governanti dichiaravano guerra oppure a volte si limitavano a raccoglierne migliaia per massacrarli. (Come migliore sintesi recente sul feudalesimo in una prospettiva marxista, vedi Ellen Meiksins Wood, *The Origins of Capitalism: A Longer View*, Verso, London 2002; e sui Ganda, Benjamin C. Ray, *Myth, Ritual and Kingship in Buganda*, Oxford University Press, London 1991.)

29 Citato come fonte anonima in Alex Preston, *The War Against Humanities in Britain's Universities*, in «The Guardian. Education Section», 29 marzo 2015, p. 1.

30 Si potrebbe dire che Marcel Duchamp, concependo un orinatoio per una galleria e dichiarandolo un'opera d'arte, abbia spianato la strada all'ingresso del managerialismo nelle arti. In ogni caso egli, sconcertato alla fine dal precedente che aveva creato, ha trascorso gli ultimi decenni della sua vita giocando a scacchi, poiché a suo parere era una delle poche cose che gli restavano da fare che non potesse essere mercificata.

31 Molti mi dicono che tra le cause dell'insulsa mediocrità, se non della vera e propria incoerenza, di così tante sceneggiature di oggi c'è il fatto che ciascuno di questi individui superflui pretenderà di cambiare almeno una o due battute, solo per poter affermare di aver influito sul prodotto finale. Mi hanno parlato di ciò per la prima volta nel 2008, dopo che avevo visto l'infinitamente brutto remake di *Ultimatum alla Terra*. L'intera trama sembrava destinata a sfociare in un momento rivelatorio, quando l'alieno si renderà conto della vera natura degli esseri umani (che cioè non sono davvero cattivi, ma solo alquanto incapaci di gestire il dolore). Tuttavia, quando quel momento arriva, l'alieno non dice niente del genere. Ho chiesto a un amico del settore come sia potuto succedere e lui mi ha assicurato che molto probabilmente la battuta che io mi aspettavo c'era nella sceneggiatura originale, ma sarà intervenuto uno di quegli inutili dirigenti a cambiarla. «Vedi, in genere ci sono decine di questi tizi che gravitano attorno a ogni produzione e ciascuno di loro penserà bene di intromettersi e modificare almeno una frase: altrimenti, che cosa ci stanno a fare?».

32 Joseph Campbell era uno storico delle religioni, che in *L'eroe dai mille volti* ha sostenuto che tutti i miti eroici hanno lo stesso intreccio narrativo di fondo. Il libro ha esercitato un'enorme influenza su George Lucas, mentre stava sviluppando le trame della trilogia originaria di *Guerre stellari*. Se la tesi di Campbell di una narrazione universale dell'eroe archetipico viene considerata tutt'al più una piacevole curiosità dagli studiosi di epica e mito eroico, la sua analisi potrebbe essere valida oggi per i film di Hollywood, visto che quasi tutti gli sceneggiatori e produttori conoscono il libro e cercano di servirsene per l'ideazione delle loro storie.

33 Holly Else, *Billions Lost in Bids to Secure EU Research Funding*, in «Times Higher Education Supplement», 6 ottobre 2016, consultato il 23 giugno 2017, www.timeshighereducation.com/....

34 *Of Flying Cars and the Declining Rate of Profit*, in «Baffler» (primavera 2012), n. 19, pp. 66-84, con una versione ampliata in Graeber, *Burocrazia*, cit., pp. 93-127 (*Sulle macchine volanti e sul declino del tasso di profitto*).

35 Queste qualifiche, in realtà, sono state prodotte utilizzando il generatore casuale di nomi sul sito *BullShit Job*, www.bullshitjob.com/title.

36 L'argomento di questo paragrafo è un sunto del tema trattato nel saggio introduttivo di Graeber, *Burocrazia*, cit., pp. 36-43 (*Alla fine è sempre una questione di valore*).

6. Perché non ci opponiamo come società alla crescita dell'occupazione priva di scopo?

1 Per esempio, al culmine della crisi del debito in Grecia, l'opinione pubblica tedesca era quasi unanimemente convinta che non si dovesse condonare il debito greco perché i lavoratori di quel paese erano pigri e convinti di avervi diritto. Ciò era smentito dai dati statistici che dimostravano come i greci lavorassero in effetti più ore dei tedeschi; il che, a sua volta, era contestato da chi argomentava che questo poteva essere vero in teoria, ma che i greci in realtà battevano la fiacca sul lavoro. Nessuno ha mai ipotizzato che i lavoratori tedeschi stessero lavorando *troppo*, creando così un problema di sovrapproduzione che si poteva risolvere solo facendo prestiti a paesi stranieri affinché questi potessero importare i beni dalla Germania; per non parlare del fatto che la capacità greca di godersi la vita era comunque ammirevole o perfino un modello per altri. Per fare un altro esempio, quando negli anni Novanta il Partito socialista francese ha promosso la piattaforma delle trentacinque ore lavorative settimanali, ricordo che mi colpì non riuscire a trovare su nessuna fonte giornalistica americana, degnatasi di riportare la notizia, l'ipotesi che una riduzione delle ore di lavoro potesse essere considerata – per non dire essere – positiva in sé; questa veniva presentata solo come uno stratagemma per ridurre la disoccupazione. In altre parole, si poteva interpretare la concessione alla gente di lavorare meno come un bene per la società solo se ciò consentiva a un numero maggiore di persone di lavorare.

2 Tecnicamente la misura è l'«utilità marginale», ossia quanto il consumatore trovi utile l'aggiunta di un'unità ulteriore di un bene; perciò, se qualcuno già possiede tre saponette di scorta a casa – o, se è per questo, tre case –, quanta utilità ulteriore deriva dall'aggiunta di una quarta. Per un'ottima critica alla teoria dell'utilità marginale come teoria delle preferenze del consumatore, vedi Steve Keen, *Debunking Economics*, Zed, London 2011, pp. 44-47.

3 Mi tocca rimarcare, per chiarezza, che la maggior parte di coloro che abbracciano la teoria del valore-lavoro non sostengono questa tesi; parte del valore deriva dalla natura, come occasionalmente ha fatto notare lo stesso Marx, il più celebre fautore della teoria del lavoro socialmente necessario.

4 Naturalmente è proprio la stessa posizione dei più radicali libertari sostenitori del libero mercato.

5 Poiché la riproduzione in senso stretto è «la produzione di produzione», allora è importante anche mantenere l'infrastruttura fisica o altri fattori sfruttati dal capitalismo.

6 Allo stesso modo nel campo dei valori, quando si possono fare comparazioni di mercato, si presume che queste siano in un certo senso incidentali, anziché un riflesso dell'autentico valore dell'oggetto. Nessuno insisterebbe sul serio a dire che uno squalo di Damien Hirst vale, per esempio, duecento ritiri di meditazione Vipassana, oppure che un ritiro Vipassana valga cento gelati con il caramello fuso. È solo un caso se le cose stanno così.

7 Gli impiegati pubblici in particolare preferivano il termine «aiuto» rispetto a «valore», benché non fossero affatto solo loro a impiegarlo.

8 Vedi David Graeber, *On the Phenomenon of Bullshit Jobs*, in «Strike!», agosto 2013, pp. 84-87.

9 Immagino che non esista un genere musicale, artistico ecc. che non provochi tanta felicità in alcuni quanto dà fastidio ad altri, ma potrei anche sbagliarmi.

10 Alcuni amici belgi mi hanno detto che al netto di tutto gli effetti sono stati molto positivi, poiché quasi tutti i principali partiti condividevano l'allora ampio consenso europeo sulla necessità dell'austerità, ma la mancanza di un governo in Belgio in quel momento critico ha fatto sì che le riforme non venissero fatte, così l'economia belga si è ritrovata a crescere in pratica più in fretta dei paesi vicini. Bisogna anche tenere conto che il Belgio ha sette diversi governi regionali che non ne hanno risentito.

11 Caitlin Huston, *Uber IPO Prospects May Be Helped by Resignation of CEO Travis Kalanick*, in «MarketWatch», ultima modifica 22 giugno 2017, www.marketwatch.com/....

12 Rutger Bregman in *Utopia for Realists: The Case for Universal Basic Income, Open Borders, and a 15-Hour Workweek*, Little Brown, New York 2017 (tr. it., *Utopia per realisti. Come costruire davvero il mondo ideale*, Feltrinelli, Milano 2017).
Perfino gli scioperi della polizia hanno di rado gli effetti attesi. Nel dicembre del 2015 la polizia di New York si è astenuta dal lavoro, eccetto che per questioni «urgenti» di ordine pubblico; non si è registrata alcuna conseguenza sul tasso di criminalità, ma le entrate del comune sono precipitate a causa dell'assenza di multe per infrazioni stradali e simili. La completa scomparsa della polizia in un'importante città, per via di uno sciopero di tutta la categoria o, come è stato il caso di Amsterdam durante la seconda guerra mondiale, per un arresto di massa da parte degli occupanti tedeschi, tende a produrre un aumento dei reati contro la proprietà, come i furti in appartamento, ma lascia inalterato il tasso di crimini violenti. In zone rurali che hanno sperimentato qualche forma di autogoverno, come l'area del Madagascar dove ho vissuto tra 1989 e 1991, in sostanza non ha fatto alcuna differenza che la polizia venisse ritirata a causa delle misure di austerità imposte dal FMI; quando vi sono tornato vent'anni dopo, la gente era quasi tutta convinta che i crimini violenti fossero considerevolmente cresciuti, invece, con il ritorno della polizia.

13 Benjamin B. Lockwood, Charles G. Nathanson, E. Glen Weyl, *Taxation and the Allocation of Talent*, in «Journal of Political Economy», 125 (ottobre 2017), n. 5, pp. 1635-1682, www.journals.uchicago.edu/.... Il riferimento agli esperti di marketing è preso però da una versione precedente dell'articolo (2012), con lo stesso titolo, pubblicato su https://eighty-thousand-hours..., p. 16.

14 Eilis Lawlor, Helen Kersley, Susan Steed, *A Bit Rich: Calculating the Value to Society of Different Professions*, New Economics Foundation, London 2009, https://b.3cdn.net/.... Ho uniformato e calcolato in media alcuni degli stipendi, poiché il rapporto originale li dava ora come paghe orarie, ora come retribuzioni annuali, ma nel secondo caso in genere come range.

15 Si veda, per esempio, Gordon B. Lindsay, Ray M. Merrill, Riley J. Hedin, *The Contribution of Public Health and Improved Social Conditions to Increased Life Expectancy: An Analysis of Public Awareness*, in «Journal of Community Medicine & Health Education», 4(2014), pp. 311-317, che confronta le attuali conoscenze scientifiche su tali questioni con la percezione comune, secondo la quale i miglioramenti sono quasi interamente dovuti ai medici, www.omicsonline.org/....

16 Un'altra eccezione potrebbero essere gli atleti o le persone di spettacolo ben pagate. Molti guadagnano talmente tanto da essere presentati spesso come simboli di insensatezza, ma in generale non sono d'accordo su questo punto. Se quelli riescono a portare felicità o eccitazione nelle vite degli altri, perché non dovrebbe essere così? È ovvio poi che ci si potrebbe domandare quanto loro siano maggiormente responsabili di quella felicità e di quell'eccitazione rispetto alle squadre che li circondano, al personale di supporto e a soggetti simili, la maggior parte dei quali ha una retribuzione di gran lunga inferiore.

17 Se avesse qualcosa a che fare con i rischi del mestiere, d'altra parte, i lavoratori più pagati in America sarebbero i taglialegna o i pescatori, e in Gran Bretagna gli agricoltori.

18 Un economista e blogger (a mio parere piuttosto ottuso) di nome Alex Tabarrok ha scritto una risposta al saggio originario sui lavori senza senso sostenendo che la mia tesi sulla proporzione

inversa tra retribuzione e beneficio sociale era «un gran bell'esempio di ragionamento economico fallace» poiché, diceva, non stavo parlando di altro che del paradosso dell'acqua e dei diamanti (che risale al medioevo e che notoriamente è stato usato da Adam Smith per spiegare la distinzione tra valore d'uso e valore di scambio), «risolto» cent'anni fa, secondo lui, con l'introduzione del concetto di utilità marginale. A dire il vero, a me risulta che sia stato «risolto» perlomeno dai tempi di Galileo, ma la cosa bizzarra di questa affermazione è che io non avevo affatto svolto un ragionamento di tipo economico, visto che non proponevo alcuna spiegazione della proporzione inversa, mi limitavo solo a far notare che esiste (http://marginalrevolution.com/...). Com'è possibile che evidenziare un fatto sia un ragionamento fallace? L'esempio dell'offerta ridotta di infermieri è preso dalla replica di Peter Frase a quel pezzo (www.jacobinmag.com/...); per l'eccesso di avvocati si veda, per esempio, L.M. Sixel, *A Glut of Lawyers Dims Job Prospects for Many*, in «Houston Chronicle» online, ultima modifica 25 marzo 2016, www.houstonchronicle.com/business/article/A-glut-of-lawyers-dims-job-prospects-for-many-7099998.php.
Potrei dire che lo stratagemma di Tabarrok – prendere una semplice osservazione empirica e fingere che sia un ragionamento economico, per poi «confutarlo» – pare comune tra i cattivi blogger di economia; una volta mi è capitato di vedere una mia semplice osservazione sul fatto che i commercianti di buon cuore talvolta fanno lo sconto ai clienti poveri per i beni di prima necessità trasformata in una tentata «confutazione» della teoria economica, che poi il blogger smentiva, come se gli economisti credessero davvero che un commerciante non faccia mai nulla solo per bontà!

19 Ho trovato per la prima volta questa argomentazione in G.A. Cohen, *Back to Socialist Basics*, in «New Left Review» (1994), n. 207, pp. 2-16, la sua critica del manifesto del Partito laburista. Se ne possono trovare varie versioni nei suoi altri lavori, in particolare *Incentives, Inequality, and Community: The Tanner Lectures on Human Values* (Tanner Lecture alla Stanford University, Stanford, CA, 21 e 23 maggio 1991, https://tannerlectures...).

20 Negli anni Novanta, quando ancora ero solito litigare con i progressisti, ho scoperto che quasi sempre essi giustificavano la disuguaglianza in campo lavorativo. Se osservavo che, per esempio, c'era sproporzione nella distribuzione delle quote di ricchezza sociale a favore dei vertici, una tipica replica suonava così: «Per me è solo la dimostrazione che alcune persone lavorano di più, o in modo più intelligente, di altre». Questa particolare frase mi restava fissa in mente per la sua eloquente scivolosità. È evidente che non si può sostenere che un amministratore delegato che fa mille volte più di un autista di autobus lavora mille volte più duramente, perciò si passa al «modo più intelligente» – che implica «più produttivo», ma qui in realtà sembra significare solo «in un modo per cui si viene pagati molto di più». L'unica ragione per cui questa affermazione si salva dall'essere di un'assoluta e insensata circolarità (sono intelligenti perché sono ricchi perché sono intelligenti, e così via) sta nel fatto di mettere in risalto che (perlopiù) i veri ricchi hanno un lavoro.

21 È la ragione per cui scrivono libri sempre più brevi, più semplicistici e meno documentati.

22 Geoff Shullenberger, *The Rise of the Voluntariat*, in «Jacobin» online, ultima modifica 5 maggio 2014, www.jacobinmag.com/....

23 Bertrand Russell l'ha espresso bene nel saggio *In Praise of Idleness* del 1935 («Che cos'è il lavoro? Vi sono due specie di lavoro: la prima consiste nell'alterare la posizione di una cosa su o presso la superficie della Terra, relativamente a un'altra cosa; la seconda consiste nel dire ad altri di farlo. La prima specie di lavoro è sgradevole e mal retribuita; la seconda è gradevole e ben retribuita» – tr. it., *Elogio dell'ozio*, Longanesi, Milano 1964, p. 11).

24 *Genesi* 3,16. Hannah Arendt in *The Human Condition* (1958; tr. it., *Vita activa*, Bompiani, Milano 1964) sostiene che in nessun punto della Bibbia si dice che il lavoro in sé sia una punizione per la disobbedienza; Dio si limita a rendere la fatica più dura; gli altri semplicemente leggono la *Genesi* con la mediazione di Esiodo. Può darsi che sia così, ma ciò non concerne in realtà il mio ragionamento; soprattutto perché le opere e il pensiero cristiani in materia hanno supposto per secoli

che fosse questo il significato del passo biblico. Per esempio, nel 1664 Margaret Cavendish ha affermato che «nemmeno la pallacorda può essere un passatempo perché […] non può esservi svago in una fatica che fa sudare; giacché ricade sull'uomo come una maledizione che vivrà con il sudore della fronte» (in Thomas, *The Oxford Book of Work*, cit., p. 9). Per un'ottima analisi dei dibattiti dei primi cristiani su Adamo ed Eva, in cui si sostiene che si deve in realtà a sant'Agostino l'idea che tutti gli esseri umani sono corrotti e quindi maledetti a causa del peccato originale, si veda Elaine Pagels, *Adam, Eve and the Serpent*, Vintage Books, New York 1988 (tr. it., *Adamo, Eva e il serpente*, Mondadori, Milano 1990).

25 Gran parte del prossimo paragrafo è una sintesi di un mio precedente saggio, *Manners, Deference, and Private Property* (1997), a sua volta una versione più breve della mia tesi per il master, *The Generalization of Avoidance: Manners and Possessive Individualism in Early Modern Europe* (Chicago 1987). Tra i testi classici che si occupano delle forme di matrimonio e dei servizi del ciclo di vita tradizionali in Europa settentrionale ci sono: John Hajnal, *European Marriage Patterns in Perspective*, in *Population in History: Essays in Historical Demography*, a cura di D.V. Glass e D.E.C. Eversley, Edward Arnold, London 1965, pp. 101-143; John Hajnal, *Two Kinds of Preindustrial Household Formation System*, in «Population and Development Review», 8 (settembre 1982), n. 3, pp. 449-494; Peter Laslett, *Characteristics of the Western Family Considered over Time*, in *Household and Family in Past Time*, a cura di P. Laslett e R. Wall, Cambridge University Press, Cambridge 1972; Peter Laslett, *Family Life and Illicit Love in Earlier Generations*, Cambridge University Press, Cambridge 1977; Peter Laslett, *Family and Household as Work Group and Kin Group*, in *Family Forms in Historic Europe*, a cura di R. Wall, Cambridge University Press, Cambridge 1983 (tr. it., *La famiglia e l'aggregato domestico come gruppo di lavoro e gruppo di parenti: aree dell'Europa tradizionale a confronto*, in *Forme di famiglie nella storia europea*, a cura di R. Wall, J. Robin, P. Laslett, il Mulino, Bologna 1984); Peter Laslett, *The World We Have Lost Further Explored: England Before the Industrial Revolution*, Charles Scribner's Sons, New York 1965, 1984 (tr. it., *Il mondo che abbiamo perduto. L'Inghilterra prima dell'era industriale*, Jaca Book, Milano 1979); Lawrence Stone, *The Family, Sex and Marriage in England, 1500-1800*, Weidenfeld and Nicolson, London 1977 (tr. it., *Famiglia, sesso e matrimonio in Inghilterra tra Cinque e Ottocento*, Einaudi, Torino 1983); Anne Kussmaul, *Servants in Husbandry in Early-Modern England*, Cambridge University Press, Cambridge 1981; Richard Wall, Jean Robin, Peter Laslett (a cura di), *Family Forms in Historic Europe*, cit.; per indagini più recenti sullo stato della letteratura, si veda Sheila McIsaac Cooper, *Service to Servitude? The Decline and Demise of Life-Cycle Service in England*, in «History of the Family», 10 (2005), pp. 367-386. La principale differenza tra i matrimoni del Nord Europa e del Mediterraneo, dal medioevo e per tutta l'era moderna, è che nel secondo caso le donne si sposavano molto prima degli uomini, i quali spesso prendevano moglie anche tardi, e il servizio del ciclo di vita non era in alcun senso una norma, ma riguardava solo certi gruppi sociali e professionali.

26 Oggi, ovviamente, la parola «cameriere» (*waiter*) viene usata solo in riferimento a coloro che servono (*wait*) ai tavoli nei ristoranti e che sono un pilastro dell'«economia dei servizi», ma il termine era ancora impiegato nelle case vittoriane soprattutto per i domestici, che stanno un gradino al di sotto del maggiordomo. La parola *dumbwaiter* («montavivande», letteralmente «servo muto»), per esempio, si riferiva in origine al fatto che spesso i servitori che portavano il cibo al tavolo del padrone riferivano i discorsi che sentivano di sfuggita dai commensali, mentre i montavivande meccanici svolgevano la medesima funzione ma senza poter parlare.

27 Non è esatto: la maggior parte faceva l'apprendistato nella prima adolescenza.

28 L'ho citato anche nell'articolo *Manners, Deference, and Private Property*, cit., pp. 716-717. La traduzione inglese si trova in Charlotte A. Sneyd, *A Relation, or Rather a True Account, of the Island of England; with Sundry Particulars of the Customs of These People, and of the Royal Revenues*

Under King Henry the Seventh, About the Year 1500, by an Italian, Camden Society volume XXXVI, 1847, pp. 14-15 [il testo è tradotto dall'inglese].

29 Susan Brigden, *Youth and the English Reformation*, in «Past and Present», 95 (1982), pp. 37-38.

30 Nell'Inghilterra rinascimentale, per esempio, una frequente figura caratteristica della corte era un nobile servitore con il titolo di *Groom of the Stool* (gentiluomo dello sgabello), che aveva la responsabilità di svuotare il vaso da notte del re (David Starkey, *Representation Through Intimacy: A Study in the Symbolism of Monarchy and Court Office in Early Modern England*, in *Symbols and Sentiments: Cross-Cultural Studies in Symbolism*, a cura di Ioan Lewis, Academic Press, London 1977, pp. 187-224).

31 Mio padre, per esempio, è stato per gran parte della sua vita addetto alla lastra in litografie di stampa offset. A un certo punto, mentre stavo imparando la storia medioevale, gli ho parlato del sistema delle corporazioni. «Sì», mi ha detto, «anch'io ho fatto da apprendista. Al tempo della pensione ero "tipografo specializzato".» Quando gli ho chiesto se c'erano mastri tipografi, mi ha risposto: «No, non esistono più. Be', sempre che tu non intenda con ciò il capo».

32 Philip Stubbes, *Anatomie of Abuses*, 1562. È evidente che questo ragionamento ha raggiunto il suo vertice con Malthus, il quale è arrivato a sostenere che la classe operaia avrebbe tendenzialmente generato povertà per tutti e difendeva, come è noto, la promozione di condizioni insalubri per sterminarle. Cazenove, che viene citato poi, era un allievo di Malthus.

33 K. Thomas, *Age and Authority in Early Modern England*, in «Proceedings of the British Academy», 62 (1976), p. 221.

34 Gli argomenti di Max Weber (*Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*, 1904-1905; tr. it., *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*, Rizzoli, Milano 1991) sulla relazione tra calvinismo e origini del capitalismo, secondo me, andrebbero intesi in quest'ottica. Molti a quel tempo ritenevano evidente che ci fosse un collegamento tra il protestantesimo, un'etica del lavoro ispirata all'autodisciplina e la crescita economica (Richard Henry Tawney, *Religion and the Rise of Capitalism*, Harcourt, Brace & World, New York 1924; tr. it., *La religione e la genesi del capitalismo*, Feltrinelli, Milano 1967), ma sono in pochi a esaminare la convergenza dei tre fattori, ossia il servizio del ciclo di vita nordeuropeo, il protestantesimo e il capitalismo emergente, benché sembrino coincidere ampiamente.

35 Thomas Carlyle, *Past and Present*, Chapman and Hall, London 1843, pp. 173-174 (*Passato e presente*, Fratelli Bocca, Torino 1905; citato in *Pagine scelte e pensieri*, Paravia, Torino 1921, pp. 70, 75). È interessante confrontare l'elogio di Carlyle del lavoro che libera l'anima dalle preoccupazioni con Nietzsche, il quale per lo stesso motivo lo condannava: «Nell'esaltazione del "lavoro", negli instancabili discorsi sulla "benedizione del lavoro" vedo […] la paura di ogni realtà individuale. In fondo, […] si sente oggi che il lavoro come tale costituisce la migliore polizia e tiene ciascuno a freno e riesce a impedire validamente il potenziarsi della ragione, della cupidità, del desiderio d'indipendenza. Esso logora straordinariamente una gran quantità d'energia nervosa e la sottrae al riflettere, allo scervellarsi, al sognare, al preoccuparsi, all'amare, all'odiare» (Friedrich Nietzsche, *Aurora. Pensieri sui pregiudizi morali*, Adelphi, Milano 1992, aforisma 173, p. 126). C'è da chiedersi se non sia una risposta diretta a Carlyle.

36 Carlyle, *Pagine scelte e pensieri*, cit., p. 76. Gran parte del saggio è una condanna del capitalismo in quanto «Mammonismo» e, come molte opere del XIX secolo, suona vagamente marxista all'orecchio contemporaneo, perfino quando giunge a conclusioni conservatrici: «Il lavoro non è un demonio, anche se rivestito di Mammonismo; il lavoro è sempre un dio imprigionato, che si dimena inconsapevolmente o consapevolmente per sfuggire al Mammonismo!» (*Past and Present*, cit. p. 257).

37 John Cazenove, *Outlines of Political Economy; Being a Plain and Short View of the Laws Relating to the Production, Distribution and Consumption of Wealth*, J. Richardson, London 1832, pp. 21-22. Per quanto ne so, il primo impiego della teoria del valore-lavoro per affermare che i lavoratori sono sfruttati dai loro datori di lavoro si trova in un pamphlet intitolato *The Rights of Nature Against the Usurpations of Establishments*, scritto dal giacobino britannico John Thelwall nel 1796.

38 Da Edward Pessen, *Most Uncommon Jacksonians: The Radical Leaders of the Early Labor Movement*, SUNY Press, Albany, NY, 1967, p. 174. Lo studio di Paul Faler (*Mechanics and Manufacturers in the Early Industrial Revolution: Lynn, Massachusetts, 1780-1860*, State University of New York Press, Albany, NY, 1981) sulla città di Lynn in Massachusetts tra il 1780 e il 1860 documenta estesamente quanto la teoria del valore-lavoro costituisse ancora la cornice del dibattito pubblico quasi un secolo dopo la rivoluzione.

39 Perfino le opere di Marx, per esempio, erano poco conosciute negli Stati Uniti a quel tempo, sebbene non del tutto ignote, dal momento che lo stesso Marx lavorava allora come opinionista indipendente per i giornali e pubblicava spesso rubriche sulla stampa americana. Nel suo ruolo poi di guida della Prima Internazionale, scrisse anche direttamente a Lincoln qualche anno dopo, nel 1865, per esporgli la propria analisi della situazione americana; Lincoln, anche se pare aver letto la lettera, fece rispondere uno dei suoi collaboratori.

40 Già nel 1845 il deputato dell'assemblea di stato di New York Mike Walsh si esprimeva esplicitamente in termini anticapitalistici: «Che cos'è il capitale se non quel potere che afferra tutto ciò che è stato estorto, con inganno, avidità e malvagità, al lavoro in quest'epoca e in tutte quelle passate?» (Noel Ignatiev, *How the Irish Became White*, Routledge, New York 2008, p. 149).

41 E.P. Goodwin, *Home Missionary Sermon* (1880), in Josiah Strong, *Our Country: Its Possible Future and Its Present Crisis*, Baker & Taylor, New York 1891, p. 159. Denis Kearney era un dirigente sindacale californiano di quel tempo, ricordato oggi principalmente per la sua campagna contro l'immigrazione cinese, e Robert Ingersoll, autore di celebri confutazioni della Bibbia, è conosciuto adesso soprattutto in modo indiretto attraverso gli argomenti di Clarence Darrow contro l'interpretazione letterale della *Genesi* contenuti nell'opera teatrale *Inherit the Wind*, che sembra rifarsi direttamente ai testi di Ingersoll. Posso aggiungere una testimonianza personale: mio nonno Gustavus Adolphus («Dolly») Graeber, che nacque prima della guerra civile americana, in virtù delle generazioni particolarmente lunghe della mia famiglia, e lavorò per molti anni come musicista sulla frontiera occidentale – si dice che sia stato lui a introdurre il mandolino nella musica americana – proprio all'epoca in cui scriveva Goodwin era, come mi disse mio padre una volta, «un uomo di Ingersoll» e quindi un convinto ateo. Non fu mai marxista, mentre mio padre poi lo divenne.

42 Il film *Il tesoro della Sierra Madre* è ispirato al romanzo omonimo di Bruno Traven, pseudonimo dello scrittore anarchico tedesco che lasciò il suo paese per vivere la maggior parte della propria esistenza nel Messico meridionale. La sua reale identità continua ancora oggi a essere oggetto di speculazione.

43 Così, per esempio, quando nel 1837 un gruppo di uomini d'affari di Amherst, in Massachusetts, propose di costituire una società a responsabilità limitata di trasporti, alcuni lavoratori specializzati presentarono una petizione contraria, perché «in quanto lavoratori specializzati, non vedevano l'ora di diventare padroni di sé stessi, allorché non avrebbero più dovuto cedere ad altri il valore che avevano creato», sostenendo che «queste società [*incorporations*] danno a capitalisti inesperti i mezzi per sottrarre a noi i profitti della nostra arte, per impadronirci della quale ci sono voluti anni di esperienza e di cui consideriamo nostro esclusivo privilegio il godimento» (Gerald Hanlon, *The Dark Side of Management*, cit., p. 57). Di solto richieste del genere venivano approvate solo se l'impresa si occupava della creazione e della manutenzione di opere pubbliche di evidente utilità, come una ferrovia o un canale.

44 E. Paul Durrenberger, Dimitra Doukas, *Gospel of Wealth, Gospel of Work: Counterhegemony in the U.S. Working Class*, in «American Anthropologist» (new series), 110 (2008), n. 2, pp. 216-217.

45 H. Braverman, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review press, New York-London 1974 (tr. it., *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo*, Einaudi, Torino 1978, p. 276).

46 C'è un po' di dibattito riguardo al peso rispettivo, nella teologia medioevale cristiana, della concezione del lavoro come imitazione della creazione divina oppure come strumento di perfezionamento di sé (si veda la discussione in Josef Ehmer, Catharina Lis (a cura di), *Introduction: Historical Studies in Perception of Work*, in *The Idea of Work in Europe from Antiquity to Modern Times*, Ashgate, Farnham, UK, 2009, pp. 10-15), ma entrambi i principi paiono essere stati presenti fin dall'inizio.

47 Tra gli studi classici ci sono Michael W. Kraus, Stéphane Côté, Dacher Keltner, *Social Class, Contextualism, and Empathic Accuracy*, in «Psychological Science», 21 (2010), n. 11, pp. 1716-1723, e Jennifer Stellar, Vida Manzo, Michael Kraus, Dacher Keltner, *Class and Compassion: Socioeconomic Factors Predict Responses to Suffering*, in «Emotion», 12 (2011), n. 3, pp. 1-11.

48 Di conseguenza i sottoposti tenderanno anche a preoccuparsi dei loro superiori più di quanto quelli faranno per loro, e ciò si può riferire praticamente a ogni relazione caratterizzata da strutturale disuguaglianza: uomini e donne, ricchi e poveri, neri e bianchi, e così via. Ho sempre pensato che sia uno dei principali fattori che consentono a tali disuguaglianze di sussistere. (Ne ho trattato in vari luoghi, ma il lettore curioso può consultare il secondo capitolo del mio *Burocrazia*, cit., pp. 62-66).

49 In questa prospettiva, per esempio, i soldi, i mercati, la finanza sono solo modi in cui degli estranei ci avvertono di che cosa importa loro, perché noi ci preoccupiamo che la cura venga diretta nel verso giusto; e ciò implica, a sua volta, che l'investimento bancario contemporaneo è solo una cattiva forma di lavoro di cura, dal momento che lo orienta nella direzione sbagliata.

50 Il libro è poi stato pubblicato come *Crack Capitalism* (Pluto Press, London 2010; tr. it., *Crack Capitalism*, DeriveApprodi, Roma 2012), che ho sempre ritenuto un titolo molto meno bello.

51 Ecco un passo spesso citato da *Working* di Studs Terkel (New Press, New York 1972): «A meno che un tizio non sia matto, mai pensa al lavoro o ne parla. Magari parla del baseball o della sbronza dell'altra sera o di aver scopato o di non averlo fatto. Direi che uno su cento si eccita davvero per il lavoro» (p. XXXIV); ma allo stesso tempo, nella medesima testimonianza, si dice: «Qualcuno deve pur farlo questo lavoro. Se mio figlio andrà mai all'università, voglio solo che dimostri un po' di rispetto» (p. XXXV).

52 Al Gini, Terry Sullivan, *Work: The Process and the Person*, in «Journal of Business Ethics», 6 (1987), pp. 649, 651, 654.

53 Lo studio classico di questo fenomeno è Noel Ignatiev, *How the Irish Became White*, Routledge, New York 1995.

54 La formula è stata successivamente ridotta a «il massimo bene per il massimo numero di persone», ma la teoria originale di Bentham era fondata sul calcolo edonistico, ed è a questo che replicava Carlyle.

55 Carlyle, *Past and Present*, cit., p. 134.

56 *Ivi*, p. 132.

7. Quali sono le conseguenze politiche dei lavori senza senso, e c'è qualcosa che si può fare al riguardo?

1 Matthew Kopka, *Bailing Out Wall Street While the Ship of State Is Sinking? (Part 2)*, in «The Gleaner», 25 gennaio 2010, http://jamaica-gleaner.com/..., consultato il 22 luglio 2017. A quel tempo circolava molto la voce che i lavoratori dell'auto guadagnassero fino a 75 dollari l'ora, ma essa si basava su un comunicato stampa del settore che prendeva in considerazione i costi totali di tutti i salari, i benefit e le pensioni di tutti i lavoratori dividendoli per il numero totale delle ore lavorate. È evidente che, sulla base di un calcolo del genere, si potrebbe dire di quasi qualunque lavoratore di qualsiasi industria che guadagni due o tre volte più della sua effettiva paga oraria.

2 Il secondo motivo era che, in quanto operai, erano tutti concentrati nello stesso posto e questo permetteva di organizzarsi più facilmente. Potevano perciò minacciare scioperi con serie conseguenze per l'economia.

3 Eli Horowitz, *No Offense Meant to Individuals Who Work With Bovine Feces*, http://rustbeltphilosophy.blogspot.co.uk/2013/08/no-offense-meant-to-individuals-who.html, consultato il 31 agosto 2013.

4 Quanto segue deriva in buona parte da un mio saggio pubblicato, in una versione più estesa, con il titolo *Introduction: The Political Metaphysics of Stupidity*, in «The Commoner» primavera 2005 (www.commoner.org.uk), oltre che, in una versione più breve, come *Army of Altruists: On the Alienated Right to Do Good*, in "Harper's", gennaio 2007, pp. 31-38.

5 Nella misura in cui non ci sono sufficienti bambini privilegiati in giro – poiché le élite quasi mai generano abbastanza figli da riprodursi dal punto di vista demografico – è probabile che i lavori vadano ai più notevoli figli di immigrati. I dirigenti di Bank of America o di Enron, quando si trovano ad affrontare questo problema, assumono con molta maggiore facilità gente più povera ma bianca come loro. Questo in parte succede per razzismo, in parte anche perché le grandi aziende sono le prime a incoraggiare un clima fortemente anti-intellettuale. A Yale, dove ho lavorato un tempo, è risaputo che i dirigenti reclutatori di solito preferiscono assumere studenti bravi, ma non i migliori di Yale, perché sono persone con cui presumibilmente «si sentiranno più a loro agio».

6 Si è tentato in tutti i modi di far passare l'idea che i compiti di cura possono, o dovrebbero, essere svolti da macchine, ma non credo che questa abbia avuto o possa avere successo nel lungo periodo.

7 È interessante notare a questo proposito che Vonnegut, in realtà, si era iscritto a un corso di laurea magistrale in antropologia all'Università di Chicago subito dopo la guerra, ma non completò mai la sua tesi. Senza dubbio ciò spiega come mai uno dei protagonisti principali del libro è un antropologo. Forse, se avesse studiato di più, avrebbe capito che il suo presupposto – ossia che i lavoratori non sarebbero stati capaci di gestire troppo tempo libero – era profondamente sbagliato. (Ray Fogelson, che era lì a quel tempo, mi ha detto che Vonnegut si ripresentò molti anni dopo con una tesi chiaramente buttata giù in modo frettoloso che pose il dipartimento di fronte a un dilemma, tanto che alla fine si decise di assegnarli invece il diploma di laurea per *Ghiaccio-nove*.)

8 Quello più plausibilmente sostituibile dalle macchine è l'addetto al telemarketing, al 702° posto, quello meno rimpiazzabile è l'esperto di terapia ricreativa, al primo posto; gli antropologi come me si trovano alla piuttosto sicura 32ª posizione. Vedi Carl B. Frey, Martin A. Osborne, *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?*, in «Technological Forecasting and Social Change», 114 (2017), pp. 254-280; la versione originale online dell'articolo è apparsa nel 2013 e ha ricevuto un bel po' di copertura stampa all'epoca.

9 Stanislaw Lem, *Memorie di un viaggiatore spaziale* [1971], Marcos y Marcos, Milano 2004, pp. 285-286.

10 Lem scriveva nella Polonia ancora socialista degli anni Settanta, ma se è per quello la sua satira dello stalinismo è altrettanto impietosa. In un altro viaggio Ijon Tichy si ritrova in un pianeta governato da una grande burocrazia dell'irrigazione a tal punto dedita alla sua missione da aver sviluppato la teoria secondo cui gli umani si starebbero naturalmente evolvendo in pesci. Gli abitanti

sono perciò costretti a esercitarsi a «respirare acqua» ogni giorno per un numero via via crescente di ore.

11 Tenete presente che, di media in un anno, nemmeno i servi medioevali lavoravano fino a quaranta ore settimanali.

12 Non intendo qui attribuire dignità alle tesi, avanzate in certi ambienti, secondo cui la riduzione delle ore di lavoro condurrebbe a un aumento della criminalità, a pratiche pericolose o ad altre conseguenze negative per la società. Sono sicuro che argomenti analoghi sono stati tirati fuori contro la liberazione degli schiavi, e probabilmente è così, e ritengo che abbiano lo stesso valore morale. In che senso affermare che la gente andrebbe costretta a lavorare quaranta ore alla settimana, perché altrimenti potrebbe bere, fumare o commettere crimini, sarebbe differente dall'affermare che bisognerebbe rinchiudere in prigione l'intera popolazione per un'equivalente quantità di tempo come forma di detenzione preventiva?

13 Si potrebbe chiamarla «produzione umana», e altrove l'ho fatto, ma in questo contesto risulta una definizione stridente.

14 Non c'è dubbio che si potrebbe avere da ridire su chi abbia ricevuto più soldi, da chi e in quali circostanze, ma è stato senz'altro Bill Clinton a presiedere all'abrogazione della legge sulle banche nota come *Glass-Steagall Act*, «liberalizzando» così la finanza e spianando la strada alla crisi del 2008-2009, e nel Regno Unito è stato Tony Blair il primo a introdurre le tasse nelle università britanniche.

15 Thomas Frank, *Listen Liberal, Or Whatever Happened to the Party of the People?*, Henry Holt, New York 2016.

16 Wilmette Brown, *Black Women and the Peace Movement*, Falling Wall Press, Bristol 1983.

17 Le effettive parole di Gorz erano queste: «[…] la ricerca della produttività condurrebbe a standardizzare ed a industrializzare le attività in questione, soprattutto l'alimentazione, le cure, l'allevamento e l'educazione dei figli. L'ultima sacca di autonomia individuale o comunitaria sarebbe così soppressa. La socializzazione, la logica di mercato e la programmazione si estenderebbero agli ultimi resti di vita autodeterminata ed autogestita. L'industrializzazione, per mezzo di programmi informatici consumabili a domicilio, delle cure e dell'igiene fisica e psichica, dell'educazione dei bambini, della cucina, delle tecniche sessuali, ecc., ha come propria razionalità il rendimento capitalistico delle attività lasciate ancora alla fantasia di ciascuno» (André Gorz, *Addio al proletariato*, Edizioni Lavoro, Roma 1982, pp. 94-95; il libro è stato originariamente pubblicato in Francia nel 1980, il che lo rende piuttosto profetico). (Il più specifico riferimento al movimento del salario domestico si trova in *Metamorfosi del lavoro*, Bollati Boringhieri, Torino 1992, pp. 166 ss., 178-182, 229.)

18 Si possono trovare i dettagli della vicenda in Sarath Davala, Renana Jhabrala, Soumya Kapor *et al.*, *Basic Income: A Transformative Policy for India*, Bloomsbury Academic Press, London 2015.

19 Per un'accurata e recente indagine degli attuali argomenti a favore del reddito minimo, vedi Guy Standing, *Basic Income: And How We Can Make It Happen*, Pelican, London 2017.

20 In realtà le garanzie, in un certo senso, andrebbero ampliate. Si potrebbe infatti sostenere che l'UBI non funzionerebbe in un'economia basata sulla rendita perché se, per esempio, la maggior parte delle case fosse affittata, i proprietari semplicemente raddoppierebbero gli affitti per arraffare reddito in più. Come minimo andrebbero imposti dei controlli.

21 Questo è anche il motivo per cui versioni condizionate dello stesso programma o programmi di lavori garantiti non sono in alcun senso variazioni – tantomeno «versioni migliorate» – della stessa idea. La chiave dell'UBI è il suo carattere incondizionato, che consente una massiccia riduzione

dell’intrusione del governo nelle vite dei cittadini. Queste versioni teoricamente «modificate» o «migliorate» non farebbero altrettanto o avrebbero addirittura l’effetto contrario.

22 Ovviamente la filosofia morale tende ad assumere che il problema dell’«opportunista» (*free rider*) sia una fondamentale questione di giustizia sociale, di maggiore peso rispetto a considerazioni sulla libertà umana, quindi la conclusione solitamente è che sarebbe legittimo istituire un sistema di sorveglianza e coercizione per garantire che nemmeno un piccolo numero di persone viva alle spalle delle altre (a meno che non siano ricche, nel qual caso in genere va bene così). Il mio punto di vista, tipicamente socialista libertario, è: «Che importa se lo fanno?».

23 Non ho mai incontrato Foucault di persona, baso quindi la mia descrizione su quanti l’hanno conosciuto.

24 C’è chi dice che Foucault non definisce mai il «potere» ed è vero che egli mostrava un po’ di ritrosia in proposito, ma quando l’ha fatto ha definito il potere come «una serie di azioni su altre azioni» e il suo esercizio come «agire sulle azioni di altri» (Michel Foucault, *The Subject and Power*, in «Critical Inquiry», 8 (1982), n. 4, p. 789). Ciò è sorprendentemente in linea con la tradizione parsoniana.

25 Michel Foucault, *The Final Foucault*, MIT Press, Cambridge, MA, 1988, pp. 18-19 (vedi *Archivio Foucault. Interventi, colloqui, interviste*, Feltrinelli, Milano 1998, vol. 3, pp. 291-292).

BIBLIOGRAFIA

Ackroyd, Stephen, Thompson, Paul, *Organizational Misbehaviour*, Sage, London 1999.

Anderson, Perry, *Passages from Antiquity to Feudalism*, Verso, London 1974 (tr. it., *Dall'antichità al feudalesimo*, Mondadori, Milano 1978; il Saggiatore, Milano 2016).

Applebaum, Herbert, *The Concept of Work: Ancient, Medieval, and Modern* (SUNY Series in the Anthropology of Work), SUNY Press, Albany, NY, 1992.

Arendt, Hannah, *The Human Condition*, University of Chicago Press, Chicago 1958 (tr. it., *Vita activa*, Bompiani, Milano 1964).

Baumeister, Roy, Wotman, Sara, Stillwell, Arlene, *Unrequited Love: On Heartbreak, Anger, Guilt, Scriptlessness, and Humiliation*, in «Journal of Personality and Social Psychology», 64 (1993), n. 3, pp. 377-394.

Beder, Sharon, *Selling the Work Ethic: From Puritan Pulpit to Corporate PR*, Zed Books, London 2000.

Black, Bob, *The Abolition of Work*, in *The Abolition of Work and Other Essays*, Loompanics, Port Townsend, WA, 1986 (tr. it., *L'abolizione del lavoro*, Nautilus, Torino 1992).

Bloch, Maurice, *Anthropology and the Cognitive Challenge*, Cambridge University Press, Cambridge 2012.

Braverman, Harry, *Labor and Monopoly Capital: the Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press, New York 1974 (tr. it., *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo*, Einaudi, Torino 1978).

Bregman, Rutger, *Utopia for Realists: The Case for Universal Basic Income, Open Borders, and a 15-Hour Workweek*, The Correspondent, Amsterdam 2016 (tr. it., *Utopia per realisti. Come costruire davvero il mondo ideale*, Feltrinelli, Milano 2017).

Brigden, Susan, *Youth and the English Reformation*, in «Past and Present», 95 (1982), pp. 37-67.

Broucek, Francis, *The Sense of Self*, in «Bulletin of the Menninger Clinic», 41 (1977), pp. 85-90.
Broucek, Francis, *Efficacy in Infancy: A Review of Some Experimental Studies and Their Possible Implications to Clinical Theory*, in «International Journal of Psycho-Analysis», 60 (1º gennaio 1979), pp. 311-116.
Brown, Wilmette, *Black Women and the Peace Movement*, Falling Wall Press, Bristol, UK,1983.
Brygo, Julien, Cyran, Olivier, *Boulots de Merde! Enquête sur l'utilité et la nuisance sociales des métiers*, La Découverte, Paris 2016.
Budd, John W., *The Thought of Work*, Cornell University Press, Ithaca, NY, 2011.
Carlyle, Thomas, *Past and Present*, Chapman and Hall, London 1843 (tr. it., *Passato e presente*, Fratelli Bocca, Torino 1905; citato parzialmente in *Pagine scelte e pensieri*, Paravia, Torino 1921).
Chancer, Lynn, *Sado-Masochism in Everyday Life: The Dynamics of Power and Powerlessness*, Rutgers University Press, New Brunswick, NJ, 1992.
Clark, Alice, *Working Life of Women in the Seventeenth Century*, George Routledge and Sons, London 1919.
Cooper, Sheila McIsaac, *Service to Servitude? The Decline and Demise of Life-Cycle Service in England*, in «History of the Family», 10 (2005), pp. 367-386.
Davala, Sarath, Jhabrala, Renana, Kapor, Soumya, *et al.*, *Basic Income: A Transformative Policy for India*, Bloomsbury Academic Press, London 2015.
Doukas, Dimitra, *Worked Over: The Corporate Sabotage of an American Community*, Cornell University Press, Ithaca, NY, 2003.
Durrenberger, E. Paul, Doukas, Dimitra, *Gospel of Wealth, Gospel of Work: Counterhegemony in the U.S. Working Class*, in «American Anthropologist» (new series), 110 (2008), n. 2, pp. 214-224.
Ehmer, Josef, Lis, Catharina (a cura di), *Introduction: Historical Studies in Perception of Work*, in *The Idea of Work in Europe from Antiquity to Modern Times*, Ashgate, Farnham, UK, 2009, pp. 33-70.
Ehrenreich, Barbara, *Fear of Falling: The Inner Life of the Middle Class*, Pantheon, New York 1989.

–, Ehrenreich, J., *The Professional-Managerial Class*, in *Between Labor and Capital*, a cura di P. Walker, South End Press, Boston 1979, pp. 5-45.
Evans-Pritchard, Edward Evan, *The Nuer: A Description of the Modes of Livelihood and Political Institutes of a Nilotic People*, Clarendon Press, Oxford 1940 (tr. it., *I Nuer. Un'anarchia ordinata*, Franco Angeli, Milano 1975).
Faler, Paul G., *Mechanics and Manufacturers in the Early Industrial Revolution: Lynn, Massachusetts, 1780-1860*, State University of New York Press, Albany, NY, 1981.
Finley, Moses I., *The Ancient Economy*, University of California Press, Berkeley, CA, 1973 (tr. it., *L'economia degli antichi e dei moderni*, Laterza, Roma-Bari 1974).
Fleming, Peter, *The Mythology of Work: How Capitalism Persists Despite Itself*, Pluto Press, London 2015.
Ford, Martin, *The Rise of the Robots: Technology and the Threat of Mass Unemployment*, Oneworld, London 2015 (tr. it., *Il futuro senza lavoro. Accelerazione tecnologica e macchine intelligenti: come prepararsi alla rivoluzione economica in arrivo*, il Saggiatore, Milano 2017).
Foucault, Michel, *The Subject and Power*, in «Critical Inquiry», 8 (1982), n. 4, pp. 777-795.
–, *The Final Foucault*, MIT Press, Cambridge, MA, 1988.
Frank, Thomas, *Listen Liberal, Or Whatever Happened to the Party of the People?*, Henry Holt, New York 2016.
Frayne, David, *The Refusal of Work: The Theory and Practice of Resistance to Work*, Zed Books, London 2015.
Frey, Carl B., Osborne, Martin A., *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?*, in «Technological Forecasting and Social Change», 114 (2017), pp. 254-280.
Fromm, Erich, *The Anatomy of Human Destructiveness*, Henry Holt, New York 1973 (tr. it., *Anatomia della distruttività umana*, Mondadori, Milano 1975).
Galbraith, John Kenneth, *American Capitalism: The Concept of Countervailing Power*, Penguin, Harmondsworth, UK, 1963 (tr. it., *Il capitalismo americano*, Etas Kompass, Milano 1965).
–, *The New Industrial State*, Penguin, Harmondsworth, UK, 1967 (tr. it., *Il nuovo stato industriale*, Einaudi, Torino 1968).

–, *The Affluent Society*, Penguin, Harmondsworth, UK, 1969 (tr. it., *La società opulenta*, Boringhieri, Torino 1969).
–, *On Post-Keynesian Economics*, in «Journal of Post-Keynesian Economics», 1 (1978), n. 1, pp. 8-11.
Gini, Al, *Work, Identity and Self: How We Are Formed by the Work We Do*, in «Journal of Business Ethics», 17 (1998), pp. 707-714.
–, *My Work, My Self: Work and the Creation of the Modern Individual*, Routledge, London 2012.
–, Sullivan, Terry, *Work: The Process and the Person*, in «Journal of Business Ethics», 6 (1987), pp. 649-655.
Ginsberg, Benjamin, *The Fall of the Faculty*, Oxford University Press, New York 2013.
Glenn, Joshua, Kingwell, Mark, *The Wage Slave's Glossary*, Biblioasis, Windsor, Can., 2011.
Gorz, André, *Adieux au prolétariat. Au-delà du socialisme* (1980) (tr. it., *Addio al proletariato. Oltre il socialismo*, Edizioni Lavoro, Roma 1982).
–, *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique* (1988) (tr. it., *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Bollati Boringhieri, Torino 1992).
Graeber, David, *Manners, Deference and Private Property*, in «Comparative Studies in Society and History», 39 (1997), n. 4, pp. 694-728.
–, *Debt: The First 5,000 Years*, Melville House, Brooklyn, NY, 2011(tr. it., *Debito. I primi 5000 anni*, il Saggiatore, Milano 2012).
–, *Of Flying Cars and the Declining Rate of Profit*, in «Baffler», (primavera 2012), n. 19, pp. 66-84.
–, *The Utopia of Rules: Technology, Stupidity, and the Secret Joys of Bureaucracy*, Melville House, Brooklyn, NY, 2015(tr. it., *Burocrazia. Perché le regole ci perseguitano e perché ci rendono felici*, il Saggiatore, Milano 2016).
Gutman, Herbert G., *Protestantism and the American Labor Movement: The Christian Spirit in the Gilded Age*, in «American Historical Review», 72 (1966), pp. 74-101.
Hajnal, John, *European Marriage Patterns in Perspective*, in *Population in History: Essays in Historical Demography*, a cura di D.V. Glass e D.E.C. Eversley, Edward Arnold, London 1965, pp. 101-143.

–, *Two Kinds of Preindustrial Household Formation System*, in «Population and Development Review», 8 (settembre 1982), n. 3, pp. 449-494.
Hanlon, Gerald, *The Dark Side of Management: A Secret History of Management Theory*, Routledge, London 2016.
Hardt, Michael, Negri, Antonio, *The Labor of Dionysus: A Critique of the State Form*, University of Minnesota Press, Minneapolis 1994 (tr. it., *Il lavoro di Dioniso. Per la critica dello Stato postmoderno*, Manifestolibri, Roma 1995).
Hardt, Michael, Negri, Antonio, *Empire*, Harvard University Press, Cambridge, MA, 2000(tr. it., *Impero. Il nuovo ordine della globalizzazione*, Rizzoli, Milano 2002).
Hayes, Robert M., *A Simplified Model for the Fine Structure of National Information Economies*, in «Proceedings of NIT 1992: The Fifth International Conference on New Information Technology», pp. 175-194.
Hochschild, Arlie Russell, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, University of California Press, Berkeley, CA, 2012.
Holloway, John, *Crack Capitalism*, Pluto Press, London 2010(tr. it., *Crack Capitalism*, DeriveAppordi, Roma 2012).
Ignatiev, Noel, *How the Irish Became White*, Routledge, New York 1995.
Kazin, Michael, *The Populist Persuasion: An American History*, Basic Books, New York 1995.
Keen, Steve, *Debunking Economics: The Naked Emperor Dethroned?*, Zed, London 2011.
Klein, G.S., *The Vital Pleasures*, in *Psychoanalytic Theory: An Exploration of Essentials*, a cura di M.M. Gill e Leo Roseberger, International Universities Press, New York 1976, pp. 210-238.
Kraus, Michael W., Côté, Stéphane, Keltner, Dacher, *Social Class, Contextualism, and Empathic Accuracy*, in «Psychological Science», 21 (2010), n. 11, pp. 1716-1723.
Kussmaul, Anne, *Servants in Husbandry in Early-Modern England*, Cambridge University Press, Cambridge 1981.
Laslett, Peter, *Characteristics of the Western Family Considered over Time*, in *Household and Family in Past Time*, a cura di P. Laslett e R. Wall, Cambridge University Press, Cambridge 1972.
–, *Family Life and Illicit Love in Earlier Generations*, Cambridge University Press, Cambridge 1977.

–, *Family and Household as Work Group and Kin Group*, in *Family Forms in Historic Europe*, a cura di R. Wall, Cambridge University Press, Cambridge 1983 (tr. it., *La famiglia e l'aggregato domestico come gruppo di lavoro e gruppo di parenti: aree dell'Europa tradizionale a confronto*, in *Forme di famiglie nella storia europea*, a cura di Richard Wall, Jean Robin, Peter Laslett, il Mulino, Bologna 1984).

–, *The World We Have Lost Further Explored: England Before the Industrial Revolution*, Charles Scribner's Sons, New York 1965, 1984 (tr. it., *Il mondo che abbiamo perduto. L'Inghilterra prima dell'era industriale*, Jaca Book, Milano 1979).

Lazerow, Jana, *Religion and the Working Class in Antebellum America*, Smithsonian Institution Press, Washington, DC, 1995.

Lazzarato, Maurizio, *Immaterial Labor*, in *Radical Thought in Italy: A Potential Politics*, a cura di Paolo Virno e Michael Hardt, University of Minnesota Press, Minneapolis 1996, pp. 133-147.

Le Goff, Jacques, *Pour un autre Moyen Âge. Temps, travail et culture en Occident* (1977) (tr. it., *Tempo della Chiesa e tempo del mercante. Saggi sul lavoro e la cultura nel Medioveo*, Einaudi, Torino 1977).

Lockwood, Benjamin B., Nathanson, Charles G., Weyl, Glen E., *Taxation and the Allocation of Talent*, in «Journal of Political Economy», 125 (ottobre 2017), n. 5, pp.1635-1682, www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086 /693393.

Maier, Corinne, *Bonjour Paresse: De l'art et la nécessité d'en faire le moins possible en entreprise*, Éditions Michalan, Paris 2004 (tr. it., *Buongiorno pigrizia. Come sopravvivere in azienda lavorando il meno possibile*, Bompiani, Milano 2005.)

Mills, Charles Wright, *White Collar: The American Middle Classes*, Galaxy Books, New York 1951 (tr. it., *Colletti bianchi. La classe media americana*, Einaudi, Torino 1966).

Morse, Nancy, Weiss, Robert, *The Function and Meaning of Work*, in «American Sociological Review», 20 (1966), n. 2, pp. 191-198.

Nietzsche, Friedrich, *Morgenröte. Gedanken über die moralischen Vorurteile* (1881) (tr. it., *Aurora. Pensieri sui pregiudizi morali*, Adelphi, Milano 1978, 1992).

Orr, Yancey, Orr, Raymond, *The Death of Socrates: Managerialism, Metrics and Bureaucratization in Universities*, in «Australian Universities Review», 58 (2016), n. 2, pp. 15-25.

Pagels, Elaine, *Adam, Eve and the Serpent*, Vintage Books, New York 1988 (tr. it., *Adamo, Eva e il serpente*, Mondadori, Milano 1990).
Paulsen, Roland, *Empty Labor: Idleness and Workplace Resistance*, Cambridge University Press, New York 2014.
Pessen, Edward, *Most Uncommon Jacksonians: The Radical Leaders of the Early Labor Movement*, SUNY Press, Albany, NY, 1967.
Ray, Benjamin C., *Myth, Ritual and Kingship in Buganda*, Oxford University Press, London 1991.
Rediker, Marcus, *The Slave Ship: A Human History*, Penguin, London 2004 (tr. it., *La nave negriera*, il Mulino, Bologna 2014).
Reich, Robert, *The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism*, Alfred A. Knopf, New York 1992 (tr. it., *L'economia delle nazioni. Come prepararsi al capitalismo del Duemila*, Il Sole 24-Ore libri, Milano 1993).
Russell, Bertrand, *In Praise of Idleness*, Unwin Hyman, London 1935 (tr. it., *Elogio dell'ozio*, Longanesi, Milano 1963).
Schmidt, Jeff, *Disciplined Minds: A Critical Look at Salaried Professionals and the Soul-Battering System That Shapes Their Lives*, Rowman & Littlefield, London 2001.
Sennett, Richard, *The Fall of Public Man*, Cambridge University Press, Cambridge 1977, Penguin, London 2003 (tr. it., *Il declino dell'uomo pubblico*, Mondadori, Milano 2006).
–, *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, Norton, New York 1998, 2008 (tr. it., *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano 1999).
–, *Respect: in an Age of Inequality*, Penguin, London 2002 (tr. it., *Rispetto: la dignità umana in un mondo di diseguali*, il Mulino, Bologna 2004).
–, *The Craftsman*, Allen Lane, London 2008, Penguin, New York 2009 (tr. it., *L'uomo artigiano*, Feltrinelli, Milano 2008).
Standing, Guy, *The Precariat: The New Dangerous Class* (Bloomsbury Revelations), Bloomsbury Academic Press, London 2011 (tr. it., *Precari. La nuova classa esplosiva*, il Mulino, Bologna 2012).
–, *Basic Income: And How We Can Make It Happen*, Pelican, London 2017.
Starkey, David, *Representation Through Intimacy: A Study in the Symbolism of Monarchy and Court Office in Early Modern England*, in

Symbols and Sentiments: Cross-Cultural Studies in Symbolism, a cura di Ioan Lewis, Academic Press, London 1977, pp. 187-224.
Stellar, Jennifer, Manzo, Vida, Kraus, Michael, Keltner, Dacher, *Class and Compassion: Socioeconomic Factors Predict Responses to Suffering*, in «Emotion», 12 (2011), n. 3, pp. 1-11.
Stone, Lawrence, *The Family, Sex and Marriage in England, 1500-1800*, Weidenfeld and Nicolson, London 1977 (tr. it., *Famiglia, sesso e matrimonio in Inghilterra tra Cinque e Ottocento*, Einaudi, Torino 1983).
Summers, John, *The Politics of Truth: Selected Writings of C. Wright Mills*, Oxford University Press, Oxford 2008.
Tawney, Richard Henry, *Religion and the Rise of Capitalism*, Harcourt, Brace & World, New York 1924 (tr. it., *La religione e la genesi del capitalismo*, Feltrinelli, Milano 1967).
Terkel, Studs, *Working: People Talk About What They Do All Day and How They Feel About What They Do*, New Press, New York 1972.
Thomas, Keith, *Religion and the Decline of Magic*, Scribner Press, New York 1971.
–, *Age and Authority in Early Modern England*, in «Proceedings of the British Academy», 62 (1976), pp. 1-46.
Thomas, Keith, *The Oxford Book of Work*, Oxford University Press, Oxford 1999.
Thompson, Edward P., *The Making of the English Working Class*, Victor Gollancz, London 1963 (tr. it., *Rivoluzione industriale e classe operaia in Inghilterra*, il Saggiatore, Milano 1969).
–, *Time, Work Discipline and Industrial Capitalism*, in «Past & Present», 38 (1967), pp. 56-97 (tr. it., *Tempo, disciplina del lavoro e capitalismo industriale*, Milano 2011).
Thompson, Paul, *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labor Process*, Macmillan, London 1983.
Veltman, Andrea, *Meaningful Work*, Oxford University Press, Oxford 2016.
Wall, Richard, Robin, Jean, Laslett, Peter (a cura di), *Family Forms in Historic Europe*, Cambridge University Press, Cambridge 1983 (tr. it., *Forme di famiglie nella storia europea*, il Mulino, Bologna 1984).
Weber, Max, *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus* (1904-1905) (tr. it., *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*, Rizzoli, Milano 1991).

Weeks, Kathi, *The Problem with Work: Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries*, Duke University Press, Durham, NC, 2011.
Western, Mark, Wright, Erik Olin, *The Permeability of Class Boundaries to Intergenerational Mobility Among Men in the United States, Canada, Norway, and Sweden*, in «American Sociological Review», 59 (agosto 1994), n. 4, pp. 606-629.
White, R., *Motivation Reconsidered: The Concept of Competence*, in «Psychological Revue», 66 (1959), pp. 297-333.
Williams, Eric Eustace, *Capitalism and Slavery*, Capricorn Books, New York 1966 (tr. it., *Capitalismo e schiavitù*, Laterza, Bari 1971).
Wood, Ellen Meiksins, *The Origins of Capitalism: A Longer View*, Verso, London 2002.

Indice generale

Introduzione. Sul fenomeno dei lavori del cavolo

1. Che cos'è un lavoro senza senso?

Perché un sicario della mafia non è un buon esempio di lavoro senza senso

Sull'importanza del fattore soggettivo, e sul perché si può presumere che chi crede di avere un lavoro senza senso in genere abbia ragione

Sul pregiudizio comune che i lavori senza senso siano perlopiù confinati nel settore pubblico

Perché i parrucchieri non sono un buon esempio di lavoro senza senso

Sulla differenza tra lavori in parte, perlopiù o semplicemente del tutto senza senso

2. Quali sono i tipi di lavoro senza senso?

Le cinque principali categorie di lavori senza senso

Sulla multiforme complessità dei lavori senza senso

Una postilla sui lavori senza senso di secondo livello

Una nota finale con una breve ripresa della questione: è possibile avere un lavoro senza senso e non saperlo?

3. Come mai coloro che fanno lavori senza senso dicono regolarmente di essere infelici? (Sulla violenza spirituale, parte prima)

Su un giovane a cui apparentemente era stata affidata una sinecura e che comunque si è scoperto incapace di gestire la situazione

A proposito dell'esperienza della falsità e dell'inutilità che sta al centro dei lavori senza senso, e dell'idea che sia importante trasmettere questa esperienza ai giovani

Perché molti dei nostri fondamentali presupposti sulla motivazione umana risultano errati

Una breve digressione sulla storia del lavoro creato tanto per tenere occupato qualcuno, in particolare sull'idea di comprare il tempo degli altri

A proposito dello scontro tra etica del tempo e naturali ritmi di lavoro, e del rancore che suscita

4. Che effetto fa avere un lavoro senza senso?(Sulla violenza spirituale, parte seconda)

Perché avere un lavoro senza senso non è necessariamente sempre un gran male

Sulla tristezza dell'ambiguità e delle messinscene forzate

Sulla tristezza di non essere una causa

Sulla tristezza di non sentirsi in diritto di essere tristi

Sulla tristezza di sapere che si sta facendo del male

Coda: sugli effetti dei lavori senza senso sulla creatività umana, e sul motivo per cui i tentativi di farsi valere creativamente o politicamente contro l'occupazione priva di scopo possono essere considerati una forma di guerra spirituale

5. Come mai i lavori senza senso stanno proliferando?

Una breve digressione sulla causalità e sulla natura della spiegazione sociologica

Vari appunti sul ruolo del governo nella creazione e nella conservazione dei lavori senza senso

A proposito di certe false spiegazioni sull'incremento dei lavori senza senso

Perché il settore finanziario può essere considerato un modello per la creazione di lavori senza senso

Su alcune somiglianze, e alcune differenze, tra l'attuale forma di feudalesimo manageriale e il feudalesimo classico

Come il feudalesimo manageriale si manifesta nei settori creativi con un'infinita moltiplicazione dei livelli dirigenziali intermedi

Conclusione, con una breve ripresa della questione dei tre livelli di causalità

6. Perché non ci opponiamo come società alla crescita dell'occupazione priva di scopo?

Sull'impossibilità di sviluppare una misura assoluta del valore

Come la maggior parte della gente nella società contemporanea accetta l'idea di un valore sociale distinguibile da quello economico, benché sia difficile chiarire che cos'è

A proposito del rapporto inversamente proporzionale tra valore sociale del lavoro e quantità di soldi che presumibilmente si guadagnano per farlo

Sulle radici teologiche del nostro atteggiamento nei confronti del lavoro

Sulle origini dell'idea nordeuropea che occorra il lavoro retribuito per la piena realizzazione dell'essere umano adulto

Perché, con l'avvento del capitalismo, il lavoro è stato concepito in molti ambienti come uno strumento di riforme sociali o in definitiva come una virtù in sé, e perché i lavoratori hanno reagito abbracciando la teoria del valore-lavoro

A proposito del difetto cruciale della teoria del valore-lavoro allorché è diventata popolare nel XIX secolo, e sul modo in cui i proprietari del capitale hanno sfruttato quel difetto

Come, nel corso del XX secolo, il lavoro è stato sempre più considerato anzitutto una forma di disciplina e di abnegazione

7. Quali sono le conseguenze politiche dei lavori senza senso, e c'è qualcosa che si può fare al riguardo?

Sul perché la cultura politica in regime di feudalesimo manageriale si regge su un equilibrio di rancori

Come l'attuale crisi dell'automazione si ricollega al più vasto problema dei lavori senza senso

Sulle ripercussioni politiche del processo di privazione di senso, sul conseguente declino della produttività nei settori di cura e sulle implicazioni per una possibile rivolta delle classi di cura

Sul reddito minimo universale come esempio di un programma che potrebbe iniziare a separare il lavoro dalla retribuzione e risolvere i dilemmi illustrati in questo libro

Ringraziamenti

Note

Bibliografia

www.illibraio.it
Il sito di chi ama leggere

Ti è piaciuto questo libro?
Vuoi scoprire nuovi autori?

Vieni a trovarci su IlLibraio.it, dove potrai:

- scoprire le novità editoriali e sfogliare le prime pagine in anteprima
- seguire i generi letterari che preferisci
- accedere a contenuti gratuiti: racconti, articoli, interviste e approfondimenti
- leggere la trama dei libri, conoscere i dietro le quinte dei casi editoriali, guardare i booktrailer
- iscriverti alla nostra newsletter settimanale
- unirti a migliaia di appassionati lettori sui nostri account facebook, twitter, google+

«La vita di un libro non finisce con l'ultima pagina»

IL LIBRAIO

This file was downloaded from Z-Library project

Your gateway to knowledge and culture. Accessible for everyone.

z-library.se singlelogin.re go-to-zlibrary.se single-login.ru

Official Telegram channel

Z-Access

https://wikipedia.org/wiki/Z-Library